جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي: الدور المعدّل للتشارك بالمعرفة

إعداد الطالبة

مينا وديع الظواهر

إشراف الدكتورة

فيروز مصلح الضمور

رسـالــة مقدمــة إلى عمــادة الدراسات العليــا

إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

فـي إدارة الأعـمــال / قســم إدارة الأعـمــال

جامعة مؤتة، 2014

الإهداء

" العلم له فضل على الضوء الذي أناره "

أهدي رسالتي هذه...إلى العيون التي لطالما نظرت وما زلت أنظر إليها، والتي تشعُّ بنور العطاء والإيمان والتشجيع...

"**أمي**"... دعواتك التي كانت تُرفع للسماء كطيورٍ بيضاءَ نقيه تجوب الدنيا لتجمع ما فيه من جمال، ونجاح، ورضا، وحب، وتوفيق، ثم تطير بها إلى الله ليباركها ويبعثها لنا بأجمل الصور...ألا وهي أنتِ ورضاكِ علينا...لن أقول فقط شكراً...بل سأطلب من الله أن يمدَّ بعمرك وينعم عليك من الصحة والعافية وجمال الروح أكثر وأكثر.

"**أبي**"...يا من بذلت صحتك وعمرك لنجاحنا جميعاً...بوركت يدك تلك التي كانت تُرفع لطلب نجاحنا، وقدماك اللتان سعتا لتفوقنا...أطلب من الله أن يعطيك من الصحة والعافية الكثير الكثير، لتبقى تاجاً على رؤوسنا...

"**إخوتي**"...داني، وسماء، ونزيه، وغدير، وروابي ...أهديها لكم أيضاً فأنتم سندي في الحياة، ونجاحي إنما هو نجاحكم...يا من وقفتم بجانبي طِوال السنين، سأفاخر بكم الدنيا ما حييت...

وأخيراً وليس آخراً ..." **أحبّ الهدايا الربانية ... مثلك أنت**"..."**زوجي**"...

مضى عامان من أجمل الأعوام التي عشت والتي وهبني إياها ربي، عامان بكل ما فيهما من لحظات حبّ، وفرح، واحترام، وتعب، ذاك التعب الذي بحضورك عملت على تخفيفه...

هدية ربانية تكللت بأسمى ما يكون... **زوجي شادي**...ووالد ابنتنا التي أهدانا إياها رب السماوات، والتي ستكلّل حبنا وتسمو به... قطعت عهداً على نفسي أن أحافظ عليكما ما حييت... فأمثالكم يستحقون أن يُفنى العمر من أجلهم...

مينا الظواهر

الشكر والتقدير

ربي أنت البداية والنهاية والألف والياء انت من وهبتني نِعماً كثيرة واتممتها علي، ربي اجعلني شاكرة لك بكل لحظة من لحظات حياتي.

الشكر والإحترام والتقدير للدكتورة والأخت العزيزة فيروز الضمور التي ما بخلت علي يوماً بأي جهدٍ لمساعدتي وخاصة اثناء ظروفي الصحيه الصعبة، وكذلك كل الشكر والاحترام للجنة المناقشة الموقرة على ما اثنوه من كلمات زرعت فيَ الأمل والتشجيع للاستمرار والمضي قدماً.

الشكر لأهلي ومحبي وأصدقائي الذين وقفوا بجانبي ولم يبخلوا علي بأي رأي أو فكرة لمساعدتي وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور شفيق حداد، وزملاء العمل السابقين في مدرسة البطريركية اللاتينية الثانوية- الوسية على ما قدموه لي من تسهيلات أثناء العمل، والمهندس الصديق علاء زيادين على نصائحه لي... فشكراً لكم جميعاً واتمنى من الله ان يمنحكم مزيداً من التقدم والنجاح كما منحني.

مينا الظواهر

فهرس المحتويات :

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

رمز الملحق	عنوان الملحق	الصفحة

الملخص

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي
:الدور المعدّل للتشارك بالمعرفة
مينا وديع الظواهر – جامعة مؤته،2014

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي: الدور المعدل للتشارك بالمعرفة في الجامعات الاردنية الرسمية في إقليم الوسط، ومن أجل تحقيق ذلك تم تطوير استبانة لغايات الدراسة وتوزيعها على عينة عشوائية ملائمة بسيطة بلغت (174) حيث شملت كافة الوظائف الإشرافية والرقابية، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج، أهمها:

- تسجيل مستويات مرتفعة لكل من نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع المنظمي والتشارك بالمعرفة في الجامعات المبحوثة.
- وجود علاقات ارتباط معنوية ما بين عناصر نظم معلومات الموارد البشرية وعناصر التشارك بالمعرفة.
- مارست نظم معلومات الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في الإبداع على مستوى الفرد وعلى مستوى الجماعة وعلى مستوى المنظمة من خلال تطبيقات التدريب والتطوير والتعويضات، في حين لم يسهم كل من تطبيقات تخطيط الموارد البشرية وتقييم الأداء في ذلك التأثير.
- أسهمت عملية التشارك بالمعرفة من خلال كافة عناصرها في الابداع المنظمي في مستوياته الثلاث.
- لم تعدل التشارك بالمعرفة العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والابداع المنظمي.

وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

- زيادة الاهتمام بانظمة معلومات الموارد البشرية وتطويرها باستمرار والعمل على تعميم التجربة وتطبيقها في كافة الجامعات الأردنية .
- التركيز على نظام التدريب والتطوير كأداة لتطوير الفرد وزيادة إبداعه، حيث يوفر هذا النظام المعلومات اللازمة عن جوانب التدريب المختلفة وقيام الجامعات بإعداد وتأهيل الموظفين الجدد على استخدام نظم المعلومات المختلفة المتوافرة في الجامعات.

Abstract

Impact of Human Resources Information Systems on Organizational creativity: the moderating role of Knowledge Sharing

Conducted by: Meena Wadie' Al-Dawaher

Mutah University, 2014

This study is aiming at identifying Impact of Human Resources Information Systems on Organizational creativity: the moderating role of Knowledge Sharing in the official Jordanian Universities of the central province. In order to achieve this goal, questionnaire was developed for the purposes of study and then distributed to a simple suitable random sample of (174) people which included most of the control and supervision jobs. The study found a set of results; the most important are the followings:

- The study results have reported high levels for each of human resources information systems, organizational creativity and sharing knowledge in surveyed universities.
- The study results have indicated the presence of significant correlations between human resources information systems and sharing knowledge elements.
- The study results have indicated that human resources information systems exercise significant moral effect on creativity at the individual level, group level, and the organization level through the applications of training, development, and compensations, while the applications of planning human resources and performance evaluation do not contribute to this effect.
- The sharing knowledge operation has contributed through all of its elements (knowledge storage, knowledge map, cooperative planning and organizational learning) in the organizational creativity in its three levels.
- Sharing knowledge does not amend (adjust) the relation between human resources information systems and organizational creativity.

This study has provided a set of recommendations including the following:

- Increasing attention of the human resources information systems and acting on developing these systems continuously and then dissemination of experience and finally applying it on all Jordanian Universities.
- Concentrating on the training and development system as a mean to develop the individual and increasing his/her creativity, since this system provides the necessary information about the different of training which urge the universities to prepare and qualify the new employees on how to use different information systems that are available in the universities.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1-1 المقدمة

دفعت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى زيادة معدلات الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وأدواتها المختلفة والاعتماد عليها في أداء أعمالها وأنشطتها ووظائفها. إذ عملت تلك المنظمات على تحويل أداء العديد من جوانب العمل والنشاط من الصورة التقليدية إلى الصورة المحوسبة والمؤتمتة، ولعل أحد أهم تلك الجوانب هي إدارة الموارد البشرية وممارساتها المختلفة فقد أدى اعتماد المنظمات على تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى ظهور ما يعرف الآن بنظم معلومات الموارد البشرية. إن نظم معلومات الموارد البشرية اليوم تؤدي أدواراً مهمة من خلال مساعدتها في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح المنظمي محلياً وعالمياً، فضلاً عن اعتماد العديد من الجهات داخل المنظمة وخارجها على تلك النظم في الحصول على المعلومات الدقيقة عن المورد البشري والتعرف في نفس الوقت على حاجاته ورغباته وذلك من أجل إشباعها وصولاً إلى الاستخدام الأمثل لهذا المورد المهم (الطائي ، 2006).

لقد سعت نظم معلومات الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال أدوارها ووظائفها، ولعل الهدف الرئيس يتمثل في تحقيق متطلبات إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى داخل المنظمة وخارجها من المعلومات ذات الخصائص النوعية العالية وبما يمّكن تلك الجهات من اتخاذ القرارات الصحيحة فيما يتعلق بالحصول على المورد البشري الكفؤ والمؤهل وكفاءة استخدامه وإدامته وبما يحقق أهداف المنظمة (قطبان ،2011).

إن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية يتمثل بكونه يركز على المورد البشري الذي يعد مصدراً للإبداع وأساسه في المنظمات، ومن هنا فإن نظم معلومات الموارد البشرية تعد أيضاً بما تحويه من معلومات عن الموارد البشرية مصدراً مهماً في تحقيق

الإبداع في المنظمات، فالكثير من المنظمات وفي ظل التغير البيئي المتسارع لجأت إلى البحث عن الإبداع إيماناً منها بأن الإبداع في جوانب العمل المختلفة هو أساس التميز عن المنافس ومن ثم ضماناً لبقائها واستمرارها، حيث يمثل الإبداع أحد أهم المتطلبات الرئيسة في الإدارة المعاصرة، إذ لم يعد كافياً تأدية الأعمال في المنظمات على اختلاف أنواعها بالطرائق التقليدية، لأن الاستمرار بها قد يؤدي إلى فشلها. ولذلك فأن المنظمات التي تسعى إلى النجاح والبقاء يجب أن لا تقف عند حدود الكفاءة والفعالية، وإنما يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك بكثير، بحيث يكون الإبداع والابتكار والتغيير سمات مميزة لها(سعد الملوك، 2002). ومن هنا لابد للإدارة من العمل على الإدراك الكامل للمفاهيم المعاصرة السائدة في بيئة المنظمات، لأن القادة المعاصرين يجب أن يعتمدوا في قيادة منظماتهم على أسس فلسفية مختلفة وحديثة، وهذا يشير إلى أن الإبداع نشاطاً قيادياً إدارياً مبتكراً لتوجيه طاقات المنظمة وقدراتها نحو تحقيق غايات المنظمات وأهدافها ومن ثم تحديد رسالتها في المجتمع الذي تمارس فيه نشاطاتها، والإبداع ضمن هذا المنحى هو الذي يطلق عليه الإبداع المنظمي وفق ما يسمى بالتوجه الإداري.

لقد دأبت القيادات الإدارية التي ترعى الإبداع وتجعله من أولويات نشاطاتها على البحث عن الأساليب التي تهيئ سبل تفعيل الإبداع في مجالات منظماتهم، فدراسة (Tersko, 2001) تؤكد أن الآلية الجوهرية في تعزيز الإبداع وتنشيطه تتمثل بتفعيل دور أقسام البحث والتطوير في المنظمات وتحريك توجهاتها نحو أيجاد مكامن مبتكرة للإبداع. تشير متضمنات الطرح السابق أن نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع يلتقيان في جوانب عدة إلا أن أكثر تلك الجوانب وضوحاً وتأكيداً في الأدبيات الخاصة بهما هو اعتمادهما بشكل كبير على المعلومات والمعرفة، فالمعلومات والمعرفة تعدان المادة الحيوية فيهما ولا يمكن لنظم معلومات الموارد البشرية أو الإبداع من تحقيق مفهومهما ومضامينهما دون توافر المعرفة وإدارتها في المنظمات.

إن إدارة المعرفة وبصورة مَركزه على التشارك بالمعرفة في المنظمات هو عنوان المرحلة الحالية من الأعمال ومستقبلها، فالتشارك بالمعرفة يمنح المنظمات مزايا عدة

كونها قوة إيجابية مؤثرة في خلق المنظمات الخلاقة وعامل حاسم ومهم في نجاح المنظمات ومساهمتها في زيادة موارد المنظمة وقدرتها على تقليل الوقت المستهلك في التجربة والخطأ، إذ تهدف ممارسات التشارك بالمعرفة إلى إعادة استعمال وتوليد المعارف في المستويات التنظيمية المختلفة (Chaudnry,2005) .

ولتحقيق ذلك لابد من تبني عملية التشارك بالمعرفة كاستراتيجية وفلسفة رسمية ضمن استراتيجيات الجامعة وأعمالها، فضلاً عن ضرورة نشر ثقافة التشارك بالمعرفة على مستوى الأفراد وعلى مستوى الجامعة داخلياً وخارجياً، وهذا يتطلب أن يكون التشارك بالمعرفة عملية يومية مستمرة تنعكس في ممارسات ونشاطات رسمية وغير رسمية داخل الجامعة .

1-2 مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات الأردنية الكثير من التحديات المتعلقة بتطوير أدائها واستغلال مواردها الاستغلال الأمثل الذي يحقق الكفاءة والفعالية في ظل بيئة تتسم بالمنافسة والتسارع المعرفي والتكنولوجي، حيث تتمثل هذه التحديات في ضعف فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية مما قد يؤثر على الإبداع التنظيمي لهذه الجامعات، وهي بذلك تشكل عقبة أمام الدور الذي يمكن أن يؤديه العاملين في تحقيق أهداف هذه الجامعات، كما أن توفير بيئة إبداعية والتشارك بالمعرفة يعتبر من الأهداف الأساسية للجامعات التي تسعى إلى الارتقاء بأدائها وتحقيق أعلى درجات التميز في ظل التطور المعرفي الذي تشهده جامعات العالم.

لذلك تكمن المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل التالي: ما أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي من خلال الدور المعدّل للتشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية؟

وعليه فإن الباحثة ترى أنه بالإمكان توضيح هذه المشكلة بصورة أكبر من خلال البحث عن حلول للأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية؟
2. ما مستوى التشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية؟
3. هل تتوافر في الجامعات الأردنية استراتيجية واضحة للإبداع المنظمي؟
4. ما طبيعة العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية؟
5. هل تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية؟
6. هل تؤثر عملية التشارك بالمعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية؟
7. هل يعدّل التشارك بالمعرفة العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية؟

1-3 أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهمية الدراسة من خلال التالي:

1. تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها من الدراسات الحديثة التي تبحث في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع المنظمي ومدى تأثير الدور المعدل للتشارك بالمعرفة على العلاقة بينهما، بالإضافة إلى الأهمية التي تحظى بها هذه العناصر في المنظمات على اختلاف أنواعها كما وضحتها الدراسات السابقة فهي مهمة لنجاح وتقدم أي منظمة تهدف إلى مواكبة التغيرات السريعة.
2. إن نتائج المسح الأدبي على حد علم الباحثة والتي تربط بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع المنظمي من خلال الدور المعدل للتشارك بالمعرفة تظهر ندرة وقلة الدراسات التي تبحث في هذا الموضوع في الجامعات الأردنية، إذ يمثل هذا الربط بحد ذاته إضافة علمية ونظرية يمكن أن تسهم في فتح الطريق لدراسات أخرى تبحث في هذا الموضوع.

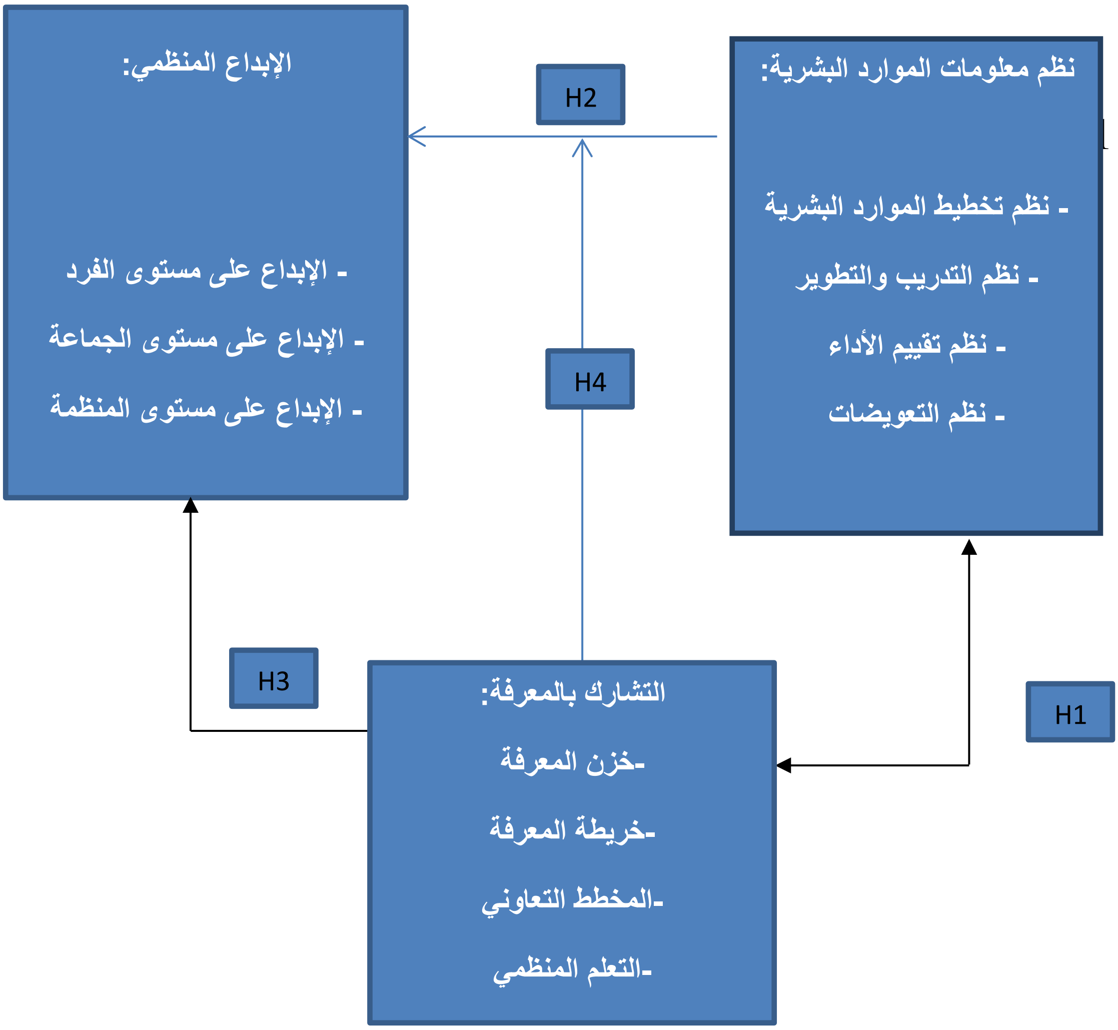
4-1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجامعات الأردنية على الإبداع المنظمي، وبيان الدور المعدل الذي يمكن أن يؤديه التشارك بالمعرفة في العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع المنظمي.

ولتحقيق الهدف الرئيسي يجب تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

1. التعرف على مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية.
2. إظهار مدى التشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية.
3. بيان مدى توافر استراتيجية واضحة للإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية.
4. التعرف على طبيعة العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية.
5. معرفة مدى أثر نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية.
6. التعرف على مدى أثر التشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية.
7. بيان مدى أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي من خلال الدور المعدل لمتغير التشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية.
8. تقديم توصيات واقتراحات يمكن أن تساهم في تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة لزيادة الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية.

5-1 أنموذج الدراسة



الشكل رقم (1)

إنموذج الدراسة

المصدر : من إعداد الباحثة نفسها.

6-1 فرضيات الدراسة

تمحورت هذه الدراسة حول الفرضيات الرئيسة الأتية:

الفرضية الرئيسة الأولى:

Ho_1: لا توجد علاقة ارتباط عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية على التشارك بالمعرفة في الجامعات الأردنية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

Ho_2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظم تخطيط الموارد البشرية، نظم التدريب والتطوير، نظم تقييم الاداء، نظم التعويضات) مجتمعة على أبعاد الإبداع المنظمي مجتمعة في الجامعات الأردنية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الأتية:

Ho_{2-1}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد.

Ho_{2-2}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة.

Ho_{2-3}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى المنظمة.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

Ho_3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) مجتمعة على الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الأتية:

Ho_{3-1} :لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى الفرد.

Ho_{3-2} :لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى الجماعة.

Ho_{3-3} :**لا** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى المنظمة.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

Ho_4 :لا تعدّل التشارك بالمعرفة على تأثير استخدام أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية الرسمية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الأتية:

Ho_{4-1} : **لا** تعدّل التشارك بالمعرفة على تأثير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد.

Ho_{4-2} :**لا** تعدّل التشارك بالمعرفة على تأثير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة.

Ho_{4-3} :**لا** تعدّل التشارك بالمعرفة على تأثير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى المنظمة.

7-1 التعريفات الإجرائية المتعلقة بالدراسة:

1. **نظم معلومات الموارد البشرية (المتغير المستقل):**

هي نظم المعلومات المصممة تكنولوجياً لدعم قرارات ووظائف الموارد البشرية وبما يحقق أهداف المنظمة، وقد تم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 1 إلى رقم 25.

نظم تخطيط الموارد البشرية :

احدى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والمختصة بجمع وخزن وتصنيف وتحليل وعرض بيانات يتم الحصول عليها من الأفراد العاملين لمساعدة متخذي القرار على التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية داخل المنظمة، ويرتبط هذا النظام بطبيعته ارتباطاً وثيقاً بنظام تقويم أداء العاملين لأنه يسهل من تطوير دوره وبنائه وإدامته لأغراض تحقيق أهداف المنظمة وتحسين فاعليتها وكفاءتها. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 1 إلى رقم 7.

نظم التدريب والتطوير:

احدى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والمصممة تكنولوجياً لدعم النشاطات الخاصة بتعزيز جودة المورد البشري وإدامته. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 8 إلى رقم 14.

نظم تقييم الأداء :

احدى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والمصممة لإعطاء العاملين تغذية راجعة عن مدى كفاءتهم في القيام بواجباتهم الوظيفية وتوجيههم في تطوير أدائهم مستقبلاً وإبراز الاحتياجات التدريبية، وحثهم على بذل أقصى مجهوداتهم من أجل تحقيق المعايير المطلوبة للأداء الجيد. وتم قياسه من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 15 إلى رقم 20.

نظم التعويضات :

احدى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والمصممة تكنولوجيا لدعم النشاطات الخاصة بتحديد التوافق ما بين العوائد وأداء الأفراد فضلا عن مراقبة عدالة الرواتب والأجور وتوافق العوائد لكل وظيفة. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 21 إلى رقم 25.

2.**الإبداع المنظمي (المتغير التابع) :**

توظيف المعرفة لإحداث تغيير ينعكس بالنهوض نحو الأفضل للمنظمة من جميع جوانبها سواء بإدارتها وكوادرها وخدماتها. وتم قياسه من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 26 إلى رقم 42.

الإبداع على مستوى الفرد :

بحيث يكون لدى العاملين إبداعية خلاقة لتطوير العمل وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشاكل مثلا، وهذه الخصائص يمكن التدرب عليها وتنميتها ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 26 إلى رقم 30.

الإبداع على مستوى الجماعة:

بحيث يكون هناك جماعات محددة في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها وتغيير الشيء نحو الأفضل كجماعة فنية. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 31 إلى رقم 34.

الإبداع على مستوى المنظمة:

فهنالك منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها وغالبا ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجي ومثالي للمنظمات الأخرى، وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لا بد من وجود إبداع فردي وجماعي ينعكس ككل على إبداع منظمي. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 35 إلى رقم 42.

3. التشارك بالمعرفة ("الدور المعدّل"):

لأغراض هذه الدراسة تتفق الباحثة مع (Wah et al, 2005) في تعريف للتشارك بالمعرفة إذ عرفها على أنها: تفاعل اختياري طوعي ما بين الأفراد عبر إطار من المؤسسات المشتملة على قوانين، قواعد أخلاقية، ضوابط سلوكية، أعراف وعادات مشتركة وغيرها. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 43 إلى رقم 62.

خزن المعرفة:

العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة والاستمرار بذلك لا سيما للمؤسسات التي تعاني من ارتفاع معدل دوران العمل لأن العاملين يأخذون معرفتهم الضمنية بسبب عدم توثيقها مما يسبب خسائر للمنظمات، حيث أن المعارف الموثقة والتي يتم تخزينها تبقى أصول يتم الحفاظ عليها. ويعتبر خزن المعرفة الضمنية من أهم الأعمال التي تقوم بها إدارة المعرفة. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 43 إلى رقم 47.

خريطة المعرفة:

رسم تخطيطي لترتيب الأفكار الرئيسية للنص المعرفي بشكل مبسط لتكوين ذاكرة مفيدة تساعد على استرجاعها لتحقيق التعلم الفعّال. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 48 إلى رقم 52.

المخطط التعاوني:

استخدام المنظمة للمعرفة كأداة مهمة لتوجيه أعمالها والحصول على الميزة التنافسية من خلال التركيز على اتخاذ القرار الجماعي والتشاركي وتعلم الأفراد من بعضهم البعض. وتم قياسها من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 53 إلى رقم 58.

التعلم المنظمي:

أسلوب يتمكن من خلاله الموظفون من خلق واقتناء ونقل المعرفة وتتكون من ثلاث لبنات أساسية وهي بيئة داخلية داعمة للتعلم، وعمليات وممارسات تعلم ملموسة، وسلوك قيادي يدعم ويعزز التعلم. وتم قياسه من خلال أسئلة الاستبانة من رقم 59 إلى رقم 62.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة متغيرات الدراسة وإظهار مفهوم كل من نظم معلومات الموارد البشرية وتطوره التاريخي ومكوناته وعناصره، إضافة إلى فوائده والعوامل التي تحد من فعّاليته ومجالات استخدامه، وكذلك مفهوم الإبداع المنظمي وأهميته وأنواعه ومستوياته، كما يهدف هذا الفصل إلى التعريف بمتغير التشارك المعرفي وأشكاله ومعوقاته.

2-1 الإطار النظري:

2-1-1 نظم معلومات الموارد البشرية (مفهومه ومراحل تطوره):

نشأت نظم معلومات الموارد البشرية في بداية الستينات من القرن العشرين وبدأت تنشط عملية تنفيذ هذه النظم في بداية السبعينات (البياتي وحسن،1992)، وتشير الأدبيات المتخصصة إلى أن بداية الاهتمام بنظم معلومات الموارد البشرية Human Resources Information Systems (HRIS) كانت بطيئة لاسيما في الستينيات والسبعينيات (مكلويد،1998؛ Bernardin2007;Grossman,1988).

وشهدت الثمانينات البداية الحقيقية لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية، وكانت هذه البداية متواضعة وتشمل موضوعات محددة مثل خزن واسترجاع المعلومات بكمية محدودة، ثم توسع استخدام (HRIS) بفعل إدخال أجهزة الحاسب الإلكترونية الكبيرة التي تمتاز بقدرتها على الخزن العالي للمعلومات وإجراء العمليات الحسابية المعقدة.

وفي منتصف التسعينيات من القرن العشرين شهد نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) نقلة نوعية بفعل استخدام البرمجيات الخاصة بالموارد البشرية وانتشار الحاسبات الشخصية، وأصبح الاهتمام بهذا النظام ولا سيما في السنوات الأخيرة عالياً بسبب التحديات المعاصرة التي تواجهها تلك المنظمات ومنها:

1- الضغوط الاقتصادية التي تسببت في إعادة هيكلة البرامج والتي شكلت ضغطاً على المنظمات لتعمل بعدد أقل من العاملين المدربين على أساس أنه الأفضل (Sarfan, 1994).

2- التكليفات الجديدة (New Mandates) لإدارة الموارد البشرية التي تؤكد أن إدارة الموارد البشرية هي جزء من فريق الإدارة العليا وتقع عليها نسبة كبيرة من تنفيذ استراتيجية المنظمة، فضلاً عن أنها يجب أن تكون الخبير الإداري للمنظمة وللعاملين (Ulrich,1998).

3- ظهور تشريعات عمل جديدة مثل فرص العمل المتساوية (EEO: Equal Employment Opportunities) والأمن الوظيفي والتأمين الصحي، وقد وافقت هذه التشريعات الكثير من التغيرات الجذرية فيما يتعلق بما تحتاجه منظمات الأعمال في أقسام الموارد البشرية وما يحتاجه مديري الموارد البشرية (مكليود،Safran,1994;1998).

وبالاستناد إلى ما تقدم نجد أن التطور التاريخي لـ (HRIS) حقق طفرات نوعية بأوقات متقاربة، لذا يمكننا القول بأن نظام معلومات الموارد البشرية يمثل أهمية كبرى للمنظمات وضرورة حتمية في الوقت نفسه، فهو ذو أهمية لأنه وسيلة تستخدمها المنظمات لتساعدها على تحقيق أهدافها من خلال التنسيق بين العمليات التنظيمية المختلفة، وضرورة حتمية لأنه أداه استراتيجية تستخدمها المنظمات في مواجهة التحديات المعاصرة من خلال توفيرها للكم الهائل من المعلومات والبيانات عن البيئة المحيطة بالمنظمة والتي تساعد المديرين على أداء واجباتهم بوقت قصير، واتخاذ القرارات المناسبة بموثوقية عالية إلى حد كبير فضلاً عن إمكان تعزيز تلك المعلومات وترميزها وتحليلها بأوقات قياسية (Pande and Gomes,2012).

تم تعريف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها مكونات مترابطة تعمل معاً لتجميع وتخزين ومعالجة وتحليل ونشر المعلومات بهدف دعم العمليات التنظيمية

واتخاذ القرارات المختلفة، وتسهيل عملية الرقابة فيما يتعلق بوظيفة الموارد البشرية (Dessler, 2008).

ويتكون نظام معلومات الموارد البشرية من مجموعة من النظم الوظيفية الفرعية، بحيث يساند كل نظام فرعي دعم تنفيذ جزء من نشاطات إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تتكامل الأنظمة الفرعية لتحقيق الهدف الكلي لنظام معلومات الموارد البشرية (عباس، 2006).

ومن الأنظمة الفرعية: نظام تخطيط الموارد البشرية، ونظام الاستقطاب والاختيار، ونظام تحليل وتقييم الأداء، ونظام التعويضات والمكافآت، ونظام التطوير والتدريب، ونظام تحليل المسار الوظيفي. ويرى (أبو شيخه، 2010) بأن عملية الاختيار هي البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة واختيار الأكثر ملائمة.

ويرى (Mathis & Jackson,2000) أن نظم معلومات الموارد البشرية يعتبر نظام متكامل يتم تصميمه بغرض إمداد المعلومات للمستفيدين بما يسهم في اتخاذ قرارات الموارد بالمنظمة.

ولغرض الدراسة تم اعتماد تعريف (جابر والمفتي،1993؛المغربي،2002) لنظام معلومات الموارد البشرية وهو النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في اطار عمليات المنظمة، وللتحديد بقاء وظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية".

ومما تقدم ترى الباحثة أن نظام معلومات الموارد البشرية كغيره من الأنواع الأخرى من أنظمة المعلومات، هو نظام حاسوبي مصمم لتسهيل إنجاز نشاطات وفعاليات وظيفة الموارد البشرية، من خلال تزويد المعنيين من موظفي إدارة الموارد

البشرية بالمعلومات الملائمة في الوقت الملائم، وإدارة هذه المعلومات بما ينعكس على تحسين أدائها وزيادة فعالياتها.

ومن هذه التعريفات ترى الباحثة ما يلي:

1- وجود مكونات منظمة ومتفاعلة تتمثل في المدخلات وعمليات التشغيل والمخرجات والتغذية الراجعة مع تأثيرات البيئة الداخلية والخارجية، وتعمل هذه المكونات بشكل آلي أو يدوي.
2- تتمثل إجراءات عمل النظام في جمع وتخزين وتشغيل واستخلاص النتائج المتمثلة في المعلومات والتقارير وتقديمها للمستفيدين.
3- يهدف نظام معلومات الموارد البشرية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام العنصر البشري بكفاءة وفعالية ليؤدي بدوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

2-1-2 مكونات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS Components:

حدد (Gara,2001) و(المغربي،2002) خمسة مكونات أو عناصر رئيسة يجب توافرها في نظم معلومات الموارد البشرية وهي:

1-قاعدة البيانات Data Base:

يعتبر إنشاء قاعدة البيانات من أهم مرتكزات النظام بحيث تشتمل على البيانات الأساسية المتعلقة بالنظام والعاملين فيها.

2-إدخال البيانات Data Entry:

يمثل إدخال البيانات بصورة صحيحة وتحديثها باستمرار وتجنب التكرار غير الضروري في البيانات المخزنة في قاعدة البيانات.

3-استرجاع المعلومات Information Retrieval:

وهو الحصول على المعلومات وقت الحاجة إليها، بحيث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والمضمون.

4-مركز معلومات الموارد البشرية Human Resources Information Center:

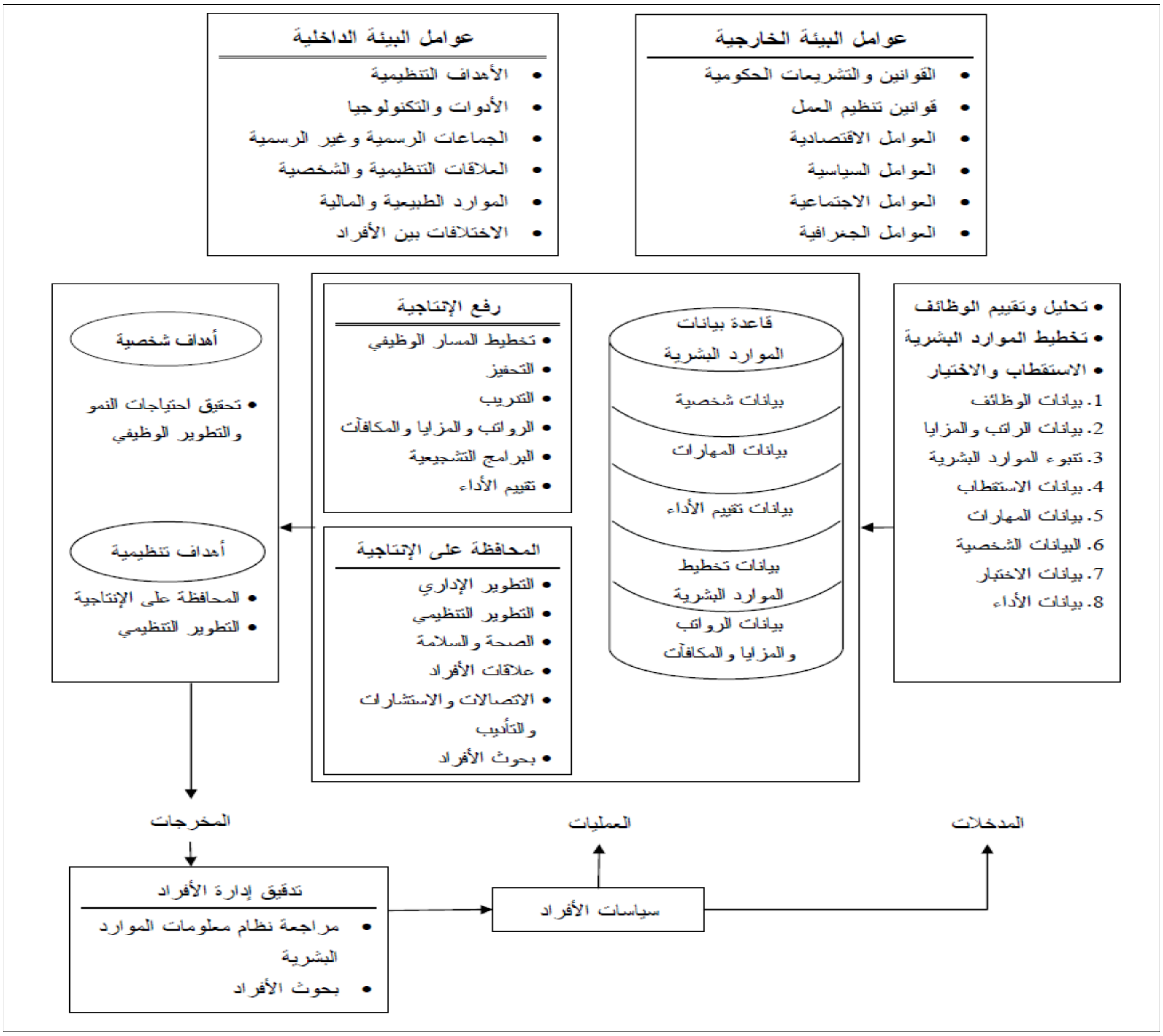
وهو عبارة عن مجموعة الأفراد المكلفين بالأنشطة اليومية لنظم معلومات الموارد البشرية ولديهم الخبرة اللازمة بتلك الأنشطة.

5-جودة وسلامة البيانات Data Quality & Integrity:

ويقصد بها الوثوق بالبيانات وضمان أمن وسلامة البيانات من خلال التحكم في الوصول إلى قاعدة البيانات، ويكون ذلك عن طريق وضع صلاحيات لمجموعة من العاملين في قسم الموارد البشرية للقيام بعمليات التعديل على البيانات والتحكم بها وأن يكون ذلك التعديل موثق بإثبات يلزم عند الرجوع إليه، عندها سوف يتم الحصول على الموثوقية لصحة البيانات وأنه لا يوجد فرصة للتلاعب بها أو تحريفها من قبل أي فرد أخر.

2-1-3 عناصر نظم معلومات الموارد البشرية:

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من الأبعاد الرئيسية لأي نظام معلومات والتي تتكون من المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتغذية الراجعة كما يوضحه لنا الشكل رقم (2).



الشكل رقم (2)

مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: أبو رحمة، أمل إبراهيم، (2008)، "نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية- غزة، ص41.

يتبين لنا من الشكل السابق العناصر الاساسية في نظام معلومات الموارد البشرية، وهي مدخلات النظام والتي تتمثل في جمع البيانات المتعلقة بالأفراد والوظائف المتاحة في المنظمة.

أما عن مخرجات النظام فهي تنقسم إلى معلومات وتقارير تحقق الأهداف الشخصية للأفراد وتعمل على تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم في النمو والتطور الوظيفي، وتحقيق الأهداف التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الإنتاجية واستمرار نمو المنظمة والمساهمة في تطويرها التنظيمي.

ويختلف حجم ونوع المخرجات من نظام إلى آخر حسب نوع وحجم العمل الذي تقوم به المنظمة ومن أهم مخرجاته (O'Brein & James 2007): خطة الموارد البشرية، واختيار وطلب الموارد البشرية (المساعدة في تحديد المناسب من القوى العاملة)، وخطة التدريب والاحتياجات التدريبية للمنظمة، بالإضافة إلى نتائج تقويم الأداء للعاملين في مختلف المستويات، والمساعدة في إعداد التقارير للسلامة المهنية.

وهنالك أيضاً عمليات التحويل والتشغيل والتي منها تتكون قاعدة البيانات للموارد البشرية والتي تتكون من البيانات الشخصية وبيانات المهارات وبيانات تقييم الأداء وبيانات تخطيط الموارد البشرية وبيانات الرواتب والمزايا، ومما يجدر ذكره بأن هذه القاعدة تفيد في رفع إنتاجية العاملين.

كذلك يتوفر من أهم العناصر عمليات المراجعة المستمرة لأداء إدارة الموارد البشرية وتقييم نظم معلوماتها ضمن سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية وهذا ما يتم في التغذية الراجعة لمخرجات النظام.

2-1-4 فوائد نظام معلومات الموارد البشرية:

يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على إسناد العملية الإدارية في المستويات الإدارية الثلاثة من خلال (الزعبي ،2009؛ المدهون وأبو رحمة ،2008) مساعدته في دعم قرارات التوظيف في منظمات الأعمال وتحديد المسار الوظيفي للموظفين في المنظمة، ودعم عملية التخطيط للاحتياجات التدريبية وبرامج تطوير العاملين، المساعدة في جدولة العاملين وإعداد جداول الإحلال للعاملين في الوظائف، ويساعد أيضاً في إدارة الأجور والرواتب وتحديد مستوياتها، وإدارة الممتلكات العلمية والكفاءات المتاحة

للمنظمة (إدارة رأس المال الفكري للمنظمة بكفاءة) باعتباره أداه لتقويم أداء وظيفة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

2-1-5 العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية:

لقد وجد عشرة عوامل لتقف حياً لبناء نظام معلومات الموارد البشرية، وذكر أنها أخطاء متكررة وتتكرر منذ الستينات من القرن العشرين، ومن بين هذه الأخطاء ما يلي (المغربي،2002):

1. تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بشكل غير دقيق، وعدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في مرحلة بناء وتصميم نظام المعلومات.
2. ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، ووجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير والازدواجية.
3. عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا والاستهانة بأهميته، والاعتماد على اللجان وليس قسم الموارد البشرية لتصميم النظام ومتابعته.
4. استخدام تكنولوجيا غير سلسة ومعقدة، يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها، والتقصير في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية.
5. مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية لرفضهم وجود التكنولوجيا التي تحد من وظائفهم وأهميتهم، وعدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

2-1-6 مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية:

ينبغي توظيف نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء في مجال تخطيط الموارد البشرية، وذلك بتوفير المعلومات التي تؤدي دوراً مهماً في تمكين المسؤولين في المنظمة من اتخاذ قرار سليم وصائب فيما يتعلق بتخطيط الموارد

البشرية، ولاشك بأن ذلك سوف ينعكس على مستوى الأداء في المجالات الأخرى لنشاط شؤون الموظفين بما يحقق أهداف إدارات شؤون الموظفين بصفة خاصة، والأهداف التنظيمية بصفة عامة (Daulat & Patil , 2013) ؛ وكذلك في إعداد موازنة الوظائف، ذلك الجانب من الإنفاق في الموازنة العامة للدائرة الحكومية، والمخصص للصرف على الموظفين ومستحقاتهم وامتيازاتهم، ويشمل بالتحديد :الرواتب، والأجور، والمكافآت، والبدلات (عمار، 1991).

وتستخدم المعلومات لصالح تصنيف الوظائف من النشاطات الواسعة التي تتميز بها المنظمات، وما تتطلب تلك الأنشطة من درجات متنوعة من المعارف والمهارات والقدرات، ومستويات متباينة من الواجبات والمسئوليات، ومن ذلك المساهمة في عملية توظيف فعالة، وتشتمل عملية التوظيف على مرحلتين أساسيتين الاستقطاب والاختيار(عمار،1991؛ رشيد،2001) ومن ثم رعاية مصالح الموظفين أثناء الخدمة.

2-2 الإبداع المنظمي

2-2-1 مفهوم الإبداع: Innovation Concept

ارتبط موضوع الإبداع ومفهومه مع البدايات الأولى لوجود الإنسان على الأرض، إذ سعى الإنسان إلى تحقيق الخلق والإبداع في شتى جوانب حياته وصولاً إلى ظروف معيشية أفضل، الأمر الذي انتقل معه إلى وجوده في تنظيمات رسمية وغير رسمية ومحاولته للوصول بها من خلال الإبداع إلى حالات ومستويات امثل من الأداء.

لقد اهتمت المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها بالإبداع كمفهوم ومنهج يمكنها من مواجهة التحديات التي أفرزتها البيئات المتغيرة التي تعمل بها لاسيما المنافسة الشديدة.

تعددت التعريفات الخاصة بالإبداع في الأدب الإداري نتيجة الاهتمام المتزايد من قبل المهنيين والاكاديميين بهذا الموضوع على حد سواء وانعكاساته على المنظمات وأداءها، وعلى الرغم من تعدد التعريفات إلا أنه لم يسجل اختلافات جوهرية وملحوظة

بينها فقد عُرف الإبداع على انه سلوك الشركة في اعتمادها على الأفكار أو الأساليب الجديدة في مجال طرح منتوج جديد أو استخدام أساليب جديدة أو إدخال تطورات جديدة عليها (King &Kugler , 2000).

ويرى (Kotler , 2000) أن الإبداع يشير إلى أي منتوج أو فكرة يتم إدراكها وفهمها من أي شخص على أنها جديدة، ويشير (Daft , 2001) بأن الإبداع هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة الشركة أو سوقها أو بيئتها العامة وتعد الشركة الأولى التي تطرح منتوجاً جديداً بأنها مبدعة. ويشير (العامري ،2002) أن الإبداع ما هو إلا التطوير أو التعديل لكثير من الأساليب والإجراءات وطرق العمل، وينظر(السعد وعبد السادة،2003) للإبداع بانه فكرة جديدة تتمثل بصيغة منتوج جديد أو عملية جديدة أو طريقة عمل أو نظام يسهم برفع كفاءة الشركة باتجاه إنجاز أهدافها. ويشير (نجم،2003) بأن الإبداع هو قدرة الشركة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع وتقديم منتوج أفضل من منتجات المنافسين في السوق. وينظر(حريم، 2003) بأن الإبداع عملية تتضمن النظر إلى الظواهر والأشياء والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة، يتفاعل فيها الفرد والعمل وبيئة الشركة والبيئة العامة ويقوم الفرد بالبحث والاستقصاء والربط بين الأشياء بما يؤدي إلى إنتاج شيء جديد وأصيل وذي قيمة للمجتمع وقد يتعلق هذا الشيء الجديد بمنتوج أو أسلوب عمل جديد أو أداة جديدة أو عملية أو أفكار جديدة أو طرق جديدة في تصميم المنتوج.

2-2-2 أهمية الإبداع Innovation Importance

تنبثق أهمية الإبداع من جانبين أساسيين، الأول يتمثل بالأسباب التي دفعت بالمنظمات للاهتمام بالإبداع إذ دفعت الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية بالمنظمات إلى الاستجابة لها بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمرارها، فضلاً عن أن التطور الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياته يفرض على

المنظمات الاستجابة له، وما يستلزمه ذلك من تغيرات في الهيكل وأسلوب العمل والإدارة وبطرق إبداعية، أما الجانب الآخر فيتمثل من خلال تحقيق الفوائد الآتية:

(Pisano & wheelwright , 1995) ، (حريم،2003)

1. وجود تحولات وتغيرات عالمية تجاه الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات الزبائن.
2. زيادة قدرة الشركة على المنافسة مع الشركات وذلك من خلال :
   - السرعة في تقديم منتوج جديد وتغيير العمليات الإنتاجية .
   - تقليل كلف التصنيع ورأس المال من خلال الإبداع في العملية.
3. سهولة التأثير على أذواق الزبائن بسبب التنوع في البرامج الإعلامية .
4. زيادة فعّالية الاتصالات، ونجاح الشركة بشكل كبير ويمكن أن تكون قائدة للسوق.
5. زيادة سلامة بيئة العمل وتقليل المخاطر، وتحسين الجودة من خلال تقليل نسبة التالف والعادم والمعيب والمرفوض.
6. تحسين صورة الشركة وجعل مكانتها مقبولة للزبائن، وقلة الموارد وكثرة الخبرة مما يزيد من الحث على الإبداع للإيفاء بالاحتياجات، إضافة إلى تعزيز وتنشيط أداء الشركة بشكل عام.

3-2-2 أنواع الإبداع Innovation Types

صنف الكتاب والباحثون الإبداع في أنواع عدة انطلاقاً من اهتماماتهم وتوجهاتهم أو طبيعة المنظمة وعملها ونوعها أو نواتج عملية الإبداع، وعليه فقد ظهرت العديد من التصنيفات الخاصة بالإبداع مثل إبداع الوسيلة وإبداع الغاية أو الإبداع الداخلي والإبداع الخارجي أو إبداع المنتوج وإبداع العملية، لكن يمكن القول إن الإبداع على مستوى المنظمة ككل يمكن تصنيفه إلى نوعين أساسيين يشتمل كل منهما على نواحي أو أنواع أخرى للإبداع وهما (حريم ، 2004):

(1) الإبداع المنظمي:

يشتمالإبداع الفني/التقنيكل التنظيمي، وتصميم الأعمال، وعمليات المنظمة، وسياسات واستراتيجيات جديدة، ونظم رقابة جديدة وغيرها.

(2) الإبداع الفني/التقني :

يشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، وتغييرات في أساليب الإنتاج، وإدخال الحاسوب في العمل وغيرها.

2-2-4 عمليـة الإبداع

هناك نماذج عديدة اقترحها الكتاب والباحثون بشأن خطوات عملية الإبداع، تختلف عن بعضها البعض بدرجات متفاوتة، وسنكتفي بتقديم نموذجين يعتبران الأكثر قبولاً (حريم، 2003).

يقترح الكاتبان (Kreitner And Kinick, 2011) أن عملية الإبداع تتضمن المراحل الخمس الآتية:-

1-الإعداد (Preparation) : المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل وحضور المؤتمرات والندوات وغيرها ليتمكن من الإحاطة بأبعاد المشكلة والإحساس بها.
2-التركيز (Concentration): يركز الفرد في هذه المرحلة اهتماماته وجهوده وتفكيره على المشكلة.
3-الاحتضان (Incubation): في هذه المرحلة يبذل الفرد في أعماله اليومية الجهد الشديد في البحث عن المعلومات.
4-الشروق/ الإلهام (Illumination): في هذه المرحلة يعمل الفرد على ربط المعلومات وإيجاد العلاقات فيما بين الأشياء.

5-الإثبات/ التحقق (Verification) : إعادة العملية بكاملها من اجل إثبات الفكرة أو تعديلها أو تجربتها.

أما عالم النفس الأمريكي (Wallace, 2010) فحدد مراحل الإبداع كما يلي:

1- الاهتمام (Interest): تبدأ عملية الإبداع بالاهتمام أو الشعور بالحاجة.
2- الإعداد (Preparation): جمع المعلومات حول موضوع المشكلة التي تمثل محور اهتمام المبدع.
3- الاحتضان (Incubation): التفاعل بين شخصية الباحث ومعلوماته وموضوع البحث، مرحلة توالد الحلول الممكنة أي حل المشكلة عن طريق الحدس والبديهة.
4- البزوغ/ الشرق (Illumination): الحالة التي يستطيع فيها الإنسان إعادة ترتيب أفكاره بما يسمح له الوصول إلى ما يمثل حلاً نموذجياً.
5- التحقق (Verification): تشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر، الاستعانة بأدوات البحث المتاحة للتحقق من صحة الفكرة التي نتجت خلال مرحلة الشروق وتحديد طريق تطبيقها.

نرى من خلال خطوات عملية الإبداع بأن مرحلة الاحتضان تعد المرحلة الأكثر أهمية وذلك لأن الشخصية المبدعة تتفاعل مع المعلومات باستخدام الحدس البشري والبديهة.

2-2-5 مستويات الإبداع Innovation Levels

تهتم المنظمات عادة بتحقيق الإبداع في جوانب عديدة من عملها وأجزاءها، إذ لا يمكن تحقيق الإبداع في المنظمة ككل دون تحقيق ذلك في مستويات أخرى فيها وهو ما يشير إلى إن للإبداع مستويات لابد من تحقيقها حتى تتمتع المنظمة بالتميز الذي يمكنها من التفوق على منافسيها، ويمكن تلخيص مستويات الإبداع في المنظمة بالآتي (حريم، 2004):

1) **الإبداع على مستوى الفرد Individual Innovation** : وهو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية مثل المعرفة والذكاء وحب الاستطلاع.

2)**الإبداع على مستوى الجماعة Group Innovation** : هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، دائرة، لجنة) اعتماداً على خاصية التداؤب وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض، والذي يتأثر بعدة عوامل منها المشاركة الآمنة والالتزام بالتميز بالأداء ودعم ومؤازرة الإبداع.

3) الإبداع على مستوى المنظمة Organizational Innovation : هو الإبداع الناتج عن الأفراد والجماعات في المنظمة.

6-2-2 **استراتيجيات التفكير الإبداعي Innovative Thinking Strategies**

يعتمد تحقيق المنظمة لأنواع الإبداع ومستوياته بداية على قدرتها على التفكير بصورة إبداعية وانتهاج التفكير الإبداعي في تطوير عملياتها ونشاطاتها ومنتجاتها وأدواتها، يساعدها في ذلك ضرورة تبنيها لاستراتيجيات الإبداع التي تعرف على أنها السياسات التنظيمية التي تصمم للترويج للعملية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المنظمة. وتتمثل هذه الاستراتيجيات بالآتي (العميان، 2005) :

1- **التطوير التنظيمي Organizational Development**: عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرق المستوحاة من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فعاليتها.

من الأمثلة على هذه الطرق: جمع البيانات، تدريب الحساسية، تطوير الفريق، تشخيص المنظمة.

2- **التخصص الوظيفي Functional Specialization**: هو قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة، وهي الاستراتيجية الأكثر شيوعاً من بين استراتيجيات الإبداع التنظيمي.

3- **الدورية Periodicity :** القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة.

من الأمثلة على هذه الاستراتيجية: نقل أفراد الإدارة العليا للعمل في بيئات تشغيلية، التعيين الدوري لموظفين جدد ذوي خبرات مختلفة.

نلاحظ مما سبق بأن الاستراتيجيات تهدف إلى التغيير في الإطار الوظيفي وزيادة الفعالية من خلال البحث عن المعلومات أو نقل الأفراد وتصميم وحدات عمل.

2-3 التشارك بالمعرفة .

2-3-1 تعريف التشارك بالمعرفة

تعرف مشاركة المعرفة بانها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الأخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد. وفي هذا الإطار فانه يمكن النظر إلى ثلاثة تفسيرات مهمة يمكن تناولها وهي:

1. يمكن تفسير مشاركة المعرفة على أنها البحث عن المعرفة في أماكن تواجدها في أنحاء المنظمة، بحيث يتشارك الأفراد والجماعات المعرفة المختزنة في أماكن مخصصة لخزن المعرفة. من خلال هذا المعنى فإن المستقبلين للمعرفة يحصلون على المعرفة من أماكن تواجدها ويتفهمون هذه المعرفة للعمل بها.
2. يمكن اعتبار مشاركة المعرفة على أنها عملية إدراك التفسيرات المختلفة المعتمدة على معرفة ما، بحيث يقوم المستقبلون للمعرفة باستخدام هذه المعرفة، كما يكتسب المستقبلون للمعرفة قابلية القيام بأعمال معتمدة على هذه المعرفة التي تم اكتسابها.
3. المشاركة بالمعرفة تعني التحويل الفعّال للمعرفة، وهذا يعني أن يكون من يملك المعرفة قادراً وراغباً في مشاركتها مع الأخرين، فقد تكون المعرفة موجودة عند الأفراد أو الجماعات أو الأقسام أو المنظمات إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة في المعرفة.

مما سبق نستنتج أن مشاركة المعرفة هي عملية مهمة لدعم الإبداع في المنظمات(Organization innovation)، كما هو مهم جداً لدعم أداء المنظمات وتطوير معرفة الأفراد الضمنية والمعرفة الصريحة من خلال التبادلExchange أو من خلال النواحي الاجتماعيةSocialization وفيما يلي توضيح لهذه العمليات الفرعية لمشاركة المعرفة:

Exchange : التبادل في المعرفة يركز على مشاركة المعرفة الصريحة ويستخدم الاتصالات ونقل المعرفة الصريحة بين الأفراد والجماعات والمنظمات.

أما النواحي الاجتماعية (Socialization): تعرف كعملية لنقل المعرفة ومشاركتها فهي تسهل المشاركة للمعرفة الضمنية مما يسهل عملية خلق معرفة ضمنية جديدة لدى المستشارين.

لا يمكن الحديث عن التشارك في المعرفة داخل المنظمة دون الحديث عن نقل المعرفة، لأن عملية انتقال المعرفة داخل المنظمة هي الخطوة الحاسمة نحو تحقيق عملية التشارك في المعرفة داخل المنظمة، إذ يبين (Coakes,2003) أن عملية نقل المعرفة (Knowledge Transfer) هي الخطوة الأولى في عملية التشارك في المعرفة. وتعني عملية نقل المعرفة إيصال المعرفة "المناسبة" إلى الشخص"المناسب" في الوقت "المناسب" وضمن الشكل "المناسب" وبالتكلفة "المناسبة".

ويوضح (Zmud , 2004) أن أحد أبرز أسباب التركيز على مشاركة المعرفة هو أن عملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متفوق للمنظمة إذا لم يتم مشاركة هذه المعرفة مع الآخرين، وتمكينهم من استخدامها دون تحميل المنظمة تكاليف باهظة جراء المشاركة.

2-3-2 أشكال التشارك بالمعرفة:

يشير (Marquardt,2002) إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود.

الشكل المقصود: ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة منخلال:الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أومن خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.

الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير، وما يشبه ذلك.

ويعدد (Wiig,1993) و(Davenport&, Prusak2000) وسائل أخرى لمشاركة المعرفة، مثل: لقاءات أعضاء المنظمة عند برادات المياه، وفي غرف المحادثة التي تخصصها المنظمات ليلتقي فيها الأفراد المنظمة، وإقامة معارض المعرفة والمنتديات المفتوحة، واستخدام الإنترنت ومجموعات المحادثة، واجتماعات (لقاءات) ما بعد العمل، والغرف الصفية الرسمية. كما تؤكد بعض الدراسات على أهمية البيئة التعاونية، ومخازن المعرفة، والتدريب، وفرق العمل في دعم مشاركة المعرفة، حيث اعتبرت من أهم متطلبات مشاركة المعرفة ولقد تم في هذه الدراسات تبني هذه المتطلبات ودراسة مدى تطبيقها في الجامعات الأردنية واهم معوقات تطبيقها.

2-3-3 التشارك بالمعرفة في المنظمات

مشاركة المعرفة بين الأفراد المنظمة تعني إتاحة الفرصة أمام هؤلاء الأفراد للاطلاع على هذه المعرفة، والتشارك فيها، ومن ثم استخدامها، ويعتبر التشارك في المعرفة أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية(Greengard, 1998)،حيث أن من المهم النظر بعين الاعتبار إلى مفهوم مشاركة المعرفة، لأن هذا المفهوم يشكل الأساس الذي يضمن نجاح المنظمات ويدعم الإبداع مما يؤدي إلى توليد معرفة جديدة، وعلى الرغم أنه من الصعب أحياناً تشجيع المشاركة الطوعية في المعرفة من قبل المستخدمين، إلا أن للمشاركة أهمية فهناك حاجة لنقل المعرفة ونشرها والتشارك

فيها في مختلف أنحاء المنظمة. إن التفاعل بين التكنولوجيات والتقنيات والأفراد له أثره الإيجابي المباشر في فعالية توزيع المعرفة، ويؤكد أن ما يجب على المنظمات القيام به في هذا المجال هو إيجاد بنية منظميه أفقية تتبع سياسة الباب المفتوح مما يمكن من تدفق المعرفة من مخازن المعرفة المنتشرة في المنظمة، ويدعم البيئة التعاونية التي تعتبر من العناصر الأساسية في عملية التشارك، كما يدعم العمل بروح الفريق ويساهم في زيادة فرص والتعلم والتدريب.

وقد استطاعت منظمات عديدة تطوير أنظمة خاصة بها للتشارك في المعرفة التي تمتلكها كما يوضح (Marquardt,2002), (Warner & Witzel,2004) فعلى سبيل المثال، تستخدم منظمة Anderson Consulting نظام Knowledge Exchange الذي يسمح لما يزيد على 170000من أفرادها الموجودين في 47 بلداً الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها هذه المنظمة، ومن ثم التشارك فيها، يضاف إلى ذلك استخدام المنظمة العديد من الأنظمة والتقنيات الأخرى التي تتيح لأعضائها التشارك فيما تمتلكه من معرفة، مثل قوائم الخبراء، والمؤتمرات المرئية والشبكات، وخرائط المعلومات، وخرائط المعرفة .

2-3-4 نظام التشارك بالمعرفة

هو نظام يمكن الأفراد داخل المنظمة من اكتساب المعرفة الضمنية أو الصريحة من بعضهم البعض. هناك وجهات نظر ترى أن مشاركة المعرفة هي مثل سوق للمعرفة، فكما يوجد في السوق بائعين ومشترين، كذلك مشاركة المعرفة تحتاج إلي جذب كم من الأفراد الطالبين للمعرفة، وهم المشترين مع الأفراد المالكين للمعرفة وهم البائعين حتى يتم التفاعل بينهم والتشارك في للمعرفة (Dignum,1997).

وعادة مالكو المعرفة (knowledge owner) هم:

1. مالكون يملكون المعرفة ويرغبون في مشاركتها مع جماعات يثقون بهم.
2. مالكو المعرفة يصنعون الظروف المناسبة للمشاركة في المعرفة.

3. مالكو المعرفة يرغبون في الحصول على مردود مادي مقابل تبادل أو مشاركة معرفتهم مع الآخرين.

أما طالبي المعرفة (knowledge seeker) فهم كما يلي:

1) هم أشخاص يرغبون بالحصول علي المعرفة ويستعينون بمخازن المعرفة Knowledge repository لمساعدتهم في الحصول على المعارف، وعادة يحتاجون إلى تقرير الظروف اللازمة لاكتساب المعرفة.

من هنا نجد أن مشاركة المعرفة هي شيء ضروري وهو جانب أساسي في المنظمات الدائمة التعلم (Learning Organization)، حيث تدعم هذه المنظمات المشاركة وإعادة استخدام معرفة الأفراد أو معرفة المنظمات وذلك من خلال تكنولوجيا معلومات ومن خلال أدوات (Tools) مثل نظام إدارة الوثائق، وجماعات العمل، والايميل، وقواعد البيانات المختلفة التي تكون تاريخياً نظام مشاركة معرفة، والذي يجب بدوره أن يتكامل مع إضافات الأفراد والفرق الذين يستعملون هذا النظام (Fernandas et al, 2004) .

إن نظام مشاركة المعرفة كان يسمى سابقاً نظام إدارة الوثائق، وهو عبارة عن مخازن للمعرفة تم تخزينها إلكترونياً ليسهل الوصول إليها عند الحاجة إليها، وهذه المخازن المعرفية يمكن أن تكون مركزة (Centralized) ويمكن أن تكون موزعة (Distributed). وإدارة الوثائق تبنى على هذه المخازن من خلال إضافة التصنيفات الموجودة، وتنظيم المعلومات، ومراجعة هذه المخازن المعرفية واسترجاعها من خلال المواجهة العامة (Common Interface) أو من خلال الاعتماد على الويب (Web based).

إن تطبيقات مشاركة المعرفة تزيد من المشاركة وتساعد على مشاركة وثائق المنظمة، كما تساعد على تصنيف الوثائق (Classification Taxonomy)، مما يساعد على تخصيص مراجع للمستخدمين يمكنهم من سهولة الرجوع إلى أماكن ومخازن المعرفة للحصول على ما يريدونه من معارف وأخبار، وهذا التشارك يحتاج إلى بيئة تعاونية وتدريب للأفراد حتى يتمكنوا من استخدام وتشارك المعرفة بشكل جماعي مما يعزز

روح الفريق. من هنا نجد أن لمشاركة المعرفة متطلبات أساسية، هي البيئة التعاونية، التدريب والتعلم، مخازن المعرفة وانضمام الأفراد الى فرق العمل يساعد ويدعم هذه المشاركة، وفيما يلي توضيح لهذه المتطلبات:

1) فرق العمل

إن فرق العمل في المنظمات تعمل من خلال أدوات برمجية تجعل من الشبكة الداخلية الإنترنت أكثر نفعاً، وتساعد على العمل كفريق عمل مما يسهل المشاركة في المعرفة والأفكار والوثائق، كما يساعد علي العصف الذهني والجدولة وحفظ وثائق القرارات المتخذة والمرفوضة من قبل فريق العمل لغرض الاستخدامات المستقبلية، مما يمكن المنظمة من تنفيذ تطبيقات تعاونية بسهولة (Wiig,2003) .

2) البيئة التعاونية (Collaborative environment):

إن مشاركة المعرفة يشجع ويدعم البيئة التعاونية (Collaborative environment) من خلال تعاون فردين أو مجموعة من الأفراد إلكترونياً للمشاركة بالمعرفة من خلال الأيميل E-mail، أو من خلال المقابلات الإلكترونية (Electronic Meeting) أو من خلال المؤتمرات الفيديوية (Videoconference)، فالبيئة التعاونية تسهل تبادل الأفكار وتدعم الاتصالات في المنظمات بشكل أسهل وأكثر فعالي (Chini, 2004).

مما سبق نجد أن البيئة التعاونية تزيد قابلية وفعالية مشاركة المعرفة، كما تؤدي إلى التكامل في البيئة التعاونية من الآليات والمتطلبات الأساسية المختصة بدعم مشاركة المعرفة وتسهّيل التعاون، وتشكّل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية، وتزوّد إدارة المعرفة بالفرص لتجديد التفكير (Fernandez et al, 2004).

3) مخازن المعرفة Knowledge repositories

تهدف مخازن المعرفة إلى تجميع المعرفة في مخازن تحتوي على جميع التفاصيل وتوفيره اللباحثين والمستخدمين لتزيد معرفتهم وتدعيم عملية مشاركة المعرفة واستثمارها من قبل المنظمة، ويمكن أن يشتمل مخزن المعرفة على أدوات تؤمن الوصول إلى

معلومات من قواعد بيانات المنظمة. مما سبق ترى الباحثة أن المعرفة تستقي من عدة مصادر بحيث يمكن توثيقها بأشكال متنوعة مثل المذكرات، والتقارير، والعروض، والمقالات، وجميعها بالإمكان ترقيمها وحوسبتها بغرض تسهيل تخزينها واسترجاعها (Wilkesmann,2007).

وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الأدوات التي تضمن مشاركة المعرفة وتنظم عملية تدفق المعرفة، كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة وتحدد أماكن الضعف في الأعمال لغايات تدريب العاملين من أجل أن تتدفق إجراءات الأعمال في المنظمات بكفاءة عالية، إذا كنا نريد أن نحقق الأهداف التنموية، يجب أن نبني المخزون المعرفي knowledge repository لان نجاح أيّ نظام اليوم يعرف برأسمال معرفته.

4) التدريب

يعتبر التدريب من أهم أدوات التفاعل بين عناصر العمل المختلفة ويساعد على مشاركة المعرفة ونشرها بشكل أعمق في المنظمات، وبالتالي لابد من الاهتمام بالتدريب وبالذات نظم العمل المعرفي التي تستخدم الكثير من الوسائل والأدوات المتخصصة التي تتطلب قدرة حاسوبية كبيرة لغرض التعامل معاً، فالعاملين يحتاجون لتدريبهم علي استخدام هذه الوسائل والأدوات لغرض تحسين مشاركة المعرفة، والتأكد من أن معارف جديدة وخبرات جديدة سيتم إيجادها في المنظمة، مما يدعم ويزيد مشاركة المعرفة (Fernandez et al, 2004).

2-3-5 معوقات التشارك بالمعرفة:

إن تسهيل عملية مشاركة المعرفة من الأهداف التي تسعي إليها منظمات اليوم، إلا أن هناك معوقات تحد من عملية المشاركة، ويعدد (Coakes E,2003) أسباب تردد الأفراد في إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة بما يلي:

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.

- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.
- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية، ومشاركة المعرفة الخطأ وتعريض المنظمة والآخرين للضرر.
- الشعور بالغبن والإضرار بالمصلحة الشخصية.

2-4 الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث:

2-4-1 الدراسات العربية:

دراسة (علي ومثنى، 2013) بعنوان:

" **دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي**".

هدف الباحثان إلى التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية بمكوناته (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف ، والتدريب ، والتعويض ، وتقويم الأداء) على الولاء التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة من القائمين على إدارة الموارد البشرية (مدير، نائب مدير، مساعد مدير) في (6) فنادق أردنية فئة خمس نجوم، في الأردن. أظهرت نتائج الدراسة أن كل من مستوى أداء هذا النظام والولاء التنظيمي بحدود متوسطة في مجالاته المختلفة، وتبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام وتفعيل دور هذا النظام في التخطيط والتوظيف والتدريب.

دراسة (زاوي وتومي ،2010) بعنوان :

"**دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة**".

هدفت هذه الدراسة النظرية إلى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن نظام

معلومات الموارد البشرية يحتاج إلى تطوير مستمر حتى يتمكن من تحقيق المهام المفترض به تأديتها ويجعل من عملية تقييم أداء الموارد البشرية أكثر فعالية، كما أوصت الدراسة إلى إخضاع العاملين في إدارة الموارد البشرية لدورات تدريبية تمكنهم من مواجهة التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها لتأدية مهامهم.

دراسة (امل إبراهيم أبو رحمة،2008) بعنوان:

"نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة":

حيث هدفت الباحثة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارات شؤون الموظفين بوزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم وتحد من كفاءتها وفعالية استخدامها في توفير المعلومات الملائمة بدقة وفي الوقت المناسب، وتقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية لتقوم بدورها في دعم فعالية إدارات شؤون الموظفين في وزارات السلطة الفلسطينية. وقد خلصت الباحثة إلى مجموعة من النتائج كان ابرزها:

إن استخدام النظم اليدوية يؤثر سلباً على فعالية إدارة شؤون الموظفين بالجامعات، وإن نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية والتنظيمية من اهم أسباب تدني نظم معلومات الموارد البشرية.

دراسة (كاظم ،2008) بعنوان:

"اثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة حالة الشركات العامة للصناعات الكهربائية".

هدف الباحث إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبائني) في الإبداع التنظيمي في الشركات العامة للصناعات الكهربائية، منطلقاً من فرضية مفادها "هناك اثر لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي.

ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحث أن لرأس المال الهيكلي اثر في الإبداع التنظيمي أما بقية المكونات فليس لها اثر معنوي.

دراسة (جواد ومحمد، 2005) بعنوان:

"**اثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة بابل**".

هدف الباحثان من دراستهما إلى التعرف على واقع قياس تقدم المجتمعات انطلاقاً من ظهور مفهوم رأس المال الفكري في العقد الأخير من القرن العشرين أو ما يسمى بالموجودات غير الملموسة إذ أصبحت من عوامل نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعة أعمالها. ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحثان إلى أن تقدم أي مجتمع يقاس بعدد علماءه ومفكريه، والاهتمام بتوفير التقنيات الحديثة وبرمجيات الحاسوب بما يضمن صناعة رأس المال الفكري، بالإضافة إلى أن جميع العلاقات الارتباطية لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع المنظمي قوية جداً وموجبة، وأن عنصر تنشيط رأس المال الفكري حصل على اهم دور في خلق الأفكار الإبداعية لدى العاملين.

دراسة (الضمور، 2003) بعنوان:

"**أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية** ".

حيث هدفت الباحثة التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية في الأردن وتأثيرها على الإبداع التنظيمي، وذلك لمعرفة مستوى الإبداع التنظيمي في هذه الشركات، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الباحثة أن هنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي، وهنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وطرق تطبيق الإبداع الفعّالة لدى الشركات، إضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل (تقييم المؤسسة)، وهنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبين التسهيلات الإدارية.

دراسة (الجنابي، 2002) بعنوان:

" معلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة المنظمات الفندقية – دراسة تطبيقية في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد".

كان هدف الدراسة تشخيص طبيعة العلاقة التأثيرية بين معلومات الموارد البشرية وأداء المنظمات الفندقية، ولتحقيق الهدف المذكور صيغت ست فرضيات، ثلاث منها لاختيار علاقات الارتباط، وثلاث لاختيار علاقات الأثر واستخدم الباحث الاستبيان بوصفه أداة رئيسة لجميع البيانات والمعلومات بالإضافة إلى وسائل أخرى مثل الزيارات والسجلات الرسمية.

وتكونت عينة الدراسة من (99) شخصاً بواقع (33) مدير و (33) موظف و (33) ضيف ينتمون إلى خمسة فنادق وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يأتي:

1- تدني مستوى علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات معلومات الموارد البشرية والأداء في المنظمات الفندقية وغياب معنوياتها.
2- وجود بعض العلاقات الجزئية الارتباطية والتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ورضا المساهمين.

دراسة (اليوزبكي، 2001) بعنوان :

" أثر معلومات الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة – دراسة ميدانية لآراء عينة من مديري المصارف الحكومية والأهلية العراقية".

كان هدف الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين معلومات الموارد البشرية وكل من خصائص العاملين وممارسات إدارة الموارد البشرية، وشملت الدراسة (10) مصارف، بواقع (5) حكومية و (5) أهلية، أما عدد الأفراد العينة فكان (42) شخصاً بواقع (28) شخصاً من المصارف الحكومية و (14) شخصاً من المصارف الأهلية، واستخدم الاستبيان بوصفه إدارة الدراسة الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

أ- عدم وجود علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وخصائص العاملين.

ب- عدم وجود تأثير لنظام معلومات الموارد البشرية في ممارسات إدارة الموارد البشرية.

دراسة (المغربي، 1998) بعنوان :

"**نظام معلومات الموارد البشرية – دراسة تطبيقية** ".

كان هدف الدراسة التعرف على مدى فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم حالياً في جامعة المنصورة، وهل يوجد تباين بين كليات الجامعة البالغة (15) كلية من حيث نوع نظام المعلومات المذكور.

وتكونت عينة الدراسة من (21) إدارة تشكل نسبة (73.5%) من أصل مجتمع الدراسة البالغ (29) إدارة.

واستخدم الباحث الاستبيان بوصفه إدارة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، وقد خرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات منها:

أ- تدني فاعلية أبعاد نظام المعلومات فيما يتعلق منها بمدخلات النظام ومخرجاته، فضلاً عن عدم توافر خصائص الجودة في معلومات النظام بصفة عامة.

ب- إن النظام اليدوي في ممارسة مجالات الموارد البشرية هو النظام السائد، إذ يعتمد معظم كليات الجامعة كذلك.

ت- ضعف استخدام معلومات الموارد البشرية في وظائف ومجالات إدارة العنصر البشري يرجع إلى عدم فاعلية النظام الحالي للمعلومات الموارد البشرية.

دراسة (عبد العزيز، 1991) بعنوان:

"**تبني التكنولوجيا وأنماط الإبداع في الصناعات الإنشائية في المملكة العربية السعودية**".

حيث هدفت الدراسة الكشف عن أنماط الإبداع التكنولوجي في قطاع الإنشاءات وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. إن للمناخ التنظيمي أثراً واضحاً على السلوك الإبداعي.

2. أن الشركات الهندسية أكثر تقدماً في تطبيق التكنولوجيا وتبني السلوك الإبداعي مقارنة بالشركات الإنشائية، كما وجد بأن هنالك نقصاً في البنى التحتية التي تدعم الإبداع.

2-4-2 الدراسات الأجنبية:

Ebenezer Ankrah, Evans Sokro (2012):

"**Human Resources Information System as a strategic Tool in Human Resource Management**" .

هدفت الدراسة إلى تحديد ومعرفة كيفية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية للمساهمة الفاعلة في إدارة الموارد البشرية، والأهمية الاستراتيجية لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في مكان العمل. تم إجراء الدراسة على شركات التأمين في غانا وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائيSPSS وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها أن المنظمات التي تعتمد استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لديهم احتمال كبير لخفض التكلفة وتوفير الوقت، وأيضاً ضمان مساهمات أفضل لاتخاذ القرارات الاستراتيجية.

Abdusattar &Chaudnry (2005):

"**Knowledge sharing practices in Asian institutions: Amulti-cultural perspective from Singapore**"

بحث الكاتبان ممارسات التشارك بالمعرفة في الشركات متعددة الجنسية في سنغافورة، وقد توصلا إلى وجود تعارض منطقي في جهود الحصول على المعرفة بسبب نقص ممارسات التشارك بالمعرفة في الشركات الكبرى متعددة الجنسية، ومن خلال بحث ثلاثين مدير في هذه الشركات تبين وجود ثلاثين قاعدة بيانات متعلقة بالمنتجات والزبائن موجودة في هذه الشركة دون وجود أي ترابط فيما بينها .

Wah; et al (2005):

"Theorizing, measuring, and predicting knowledge sharing Behavior in organizations a social capital Approach".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم وتحليل العوامل الاجتماعية والتنظيمية المؤثرة في التشارك بالمعرفة، إذ تم تطوير نموذج لإدارة المعرفة والتشارك بالمعرفة الموضوع من قبل Ghoshal & Nahapiet، وقد تم جمع بيانات عن مقاييس رأس المال الاجتماعي وبيانات ديموغرافية وقد توصلت الدراسة إلى أن الحوافز والتقدير والكلف المتعلقة في المعرفة والحصول عليها ظهرت كمؤشرات للتشارك بالمعرفة، وقد قدمت نتائج الدراسة دليل على أهمية المناخ التنظيمي ونظم الإدارة في المنظمات التي تشهد تشارك عالي بالمعرفة .

Nassar, Yazan Shaheer (2004):

"The effect of the adopted computerized human resources information system on job satisfaction in the Jordanian private hospitals within the capital Amman, University of Jordan".

بحثت هذه الدراسة في فهم العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية المطبقة في المستشفيات الخاصة في محيط العاصمة عمان، وبين سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية في هذه المستشفيات وأثرها على الرضا الوظيفي كأحد مؤشرات الأداء المؤسسي. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، وجود علاقة مباشرة ما بين المزايا والقدرات الوظيفية لأنظمة معلومات الموارد البشرية المحوسبة وفعالية سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية، وأن هذا قد انعكس باثر إيجابي طفيف على كل من الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية والقدرات الوظيفية.

Kock&Davion (2003):

"Can Lean Media Support Knowledge Sharing? Investigating a Hidden Advantage of Process Improvement"

بحثت هذه الدراسة أيضاً إمكانية وجود علاقة (رابط) موجبة بين استخدام أدوات التقانة التعاونية والتشارك بالمعرفة، وقد قدمت هذه الدراسة توضيحاً لأخطاء الدراسات التي سبقتها والمشيرة لعدم وجود تأثير أو علاقة ما بين استخدام أدوات التقانة التعاونية والتشارك بالمعرفة، فضلاً عن إثباتها لحقيقة التأثير الإيجابي لاستخدام أدوات التقانة التعاونية في التشارك بالمعرفة، إذ أشار الباحثان إلى أن التقانة التعاونية تساعد على التشارك بالمعرفة في حال ترافقها مع عمليات اجتماعية ملائمة .

كما وقد تضمنت هذه الدراسة الإشارة لبعض الدراسات الأخرى كدراسة Orlikowsi الذي بحث تطبيق نظام Synchronous Conferencing Computer System في الشركات الاستشارية الكبرى، وقد توصل إلى أن الثقافة التنظيمية ونظم الحوافز تحقق التشارك بالمعرفة بين الاستشاريين بصورة أكبر من توفر الدعم التكنولوجي.

Carvalho&Ferreira (2001) :

“Using information technology to support knowledge conversion processes”.

سعت هذه الدراسة إلى توفير دليل عمل للمساعدة في تطوير منهجيات تسهم في مساعدة المنظمات على اختيار أدوات تقانة المعلومات المناسبة في عمليات تحويل المعرفة. وقد تم اختبار بدائل مختلفة لإدارة المعرفة مثل نظم الإنترنت، إدارة التوثيق الإلكتروني، النظم المستندة إلى الذكاء الاصطناعي ونظم خريطة المعرفة وغيرها ومدى مساهمتها المحتملة في خلق وتسجيل المعرفة والمشاركة بها.

كما تم اختبار عدد من أدوات إدارة المعرفة الأخرى، وذلك للوصول إلى تصنيفات مختلفة لهذه الأدوات ومدى دعمها لعملية تحويل (نقل) المعرفة السطحية والظاهرة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: التأكيد على أن اختيار التقانة يرتبط بتعقيد عمليات المعرفة و مدى أهمية نقل المعرفة إلى المكان و الزمان المناسبين وهو ما يعد محور الاهتمام في المنظمات.

Jarvenpaa& staples (2000):

"The use of collaborative electronic media for information sharing an exploratory study of determinants".

تمثل هذه الدراسة اختبار ميداني للإدراكات الفردية للعوامل التي تحدد استخدام الوسائط الإلكترونية التعاونية للتشارك بالمعلومات في المؤسسات الاسترالية، وقد تم بناء أنموذج الدراسة بالاعتماد على نظرية constant وزملائه الخاصة بالتشارك بالمعلومات.

افترضت الدراسة مجموعة من العوامل مثل ثقافة المعلومات، سياسة المعلومات، الميل لامتلاك المعلومات وخزنها لغرض التشارك بها، استقلالية المهام والعوامل الشخصية التي تؤثر في استخدام الأفراد للوسائط التعاونية .

وقد توصلت الدراسة إلى تباين في تأثير هذه العوامل على استخدام أدوات التشارك الإلكترونية، إذ كان التأثير الأكبر لكل من خصائص المهمة ، المنفعة المدركة للمعلومات وملائمة الحواسيب، في حين كان تأثير ثقافة المعلومات ضعيف، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن المستهدفين يحتاجون إلى معلومات أكثر هيكلة في أماكن عملهم وذلك يعود لحاجتهم إلى دخول موثوق إلى معلومات ومعرفة الأفراد الآخرين في المنظمة .

Doughan(1997) :

"Human Resources information System Analysis & Design, Case Study".

كان هدف الدراسة هو تحليل نظام معلومات الموارد البشرية في شركة العصر للألبسة، وهي إحدى المؤسسات الأوربية التي تصّدر جميع إنتاجها من الملابس إلى الأسواق الأوربية والأمريكية، ويتوقع لها أن تصبح من اكبر مصانع الخياطة في الشرق الأوسط.

واستخدمت الباحثة أسلوب الملاحظة في جميع المعلومات، واستخدمت أيضاً مخططات انسياب البيانات والمخططات الهرمية بوصفها أدوات تحليل وتصميم النظام.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكر أهمها:

أ- لا تستخدم جميع عناصر مدخلات النظام في التقارير المحسوبة للنظام.

ب- إن التقارير المقدمة غير كافية لإعطاء معلومات ضرورية تساعد على تحقيق أهداف الموارد البشرية.

ت- هنالك بعض الأخطاء في عمليات النظام، وأن أجزاء فيها متعلقة بتصميم النظام وتقارير الحضور والجزء الأخر متعلق بتصميم العمليات

بناءً على نتائج التحليل السابق تم تصميم نظام معلومات جيد.

Safran (1994):

“Human Resources information system “

كان هدف الدراسة إيجاد علاج لمشكلة نقص المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل صنع القرارات السليمة للمنظمات الكندية، وقد استند الباحث إلى فرضية هي ((إن اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الكندية يساعد على تحسين كفاءة أدائها للأنشطة من خلال تقليل كلف الحصول على المعلومات وسرعة الحصول عليها))، وقد خرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات نذكر منها الاتي:

أ- إن وجود نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة واعتماده من قبلها يزيد من كفاءة أدائها ويضمن لها تقليل الكلف وسرعة الحصول على المعلومات.

ب- إن نجاح تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية يعتمد على تهيئة مستلزماته الضرورية.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

تتناول الباحثة في هذا الفصل منهج الدراسة وطرائقها ومجتمعها، والعينة التي تم اختيارها، بالإضافة إلى خطوات بناء أداة الدراسة وإجراءات صدقها، وثباتها، والوسائل الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات واستخلاص النتائج.

3-1 منهجية الدراسة:

لقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي – التحليلي في إجراء هذه الدراسة، وذلك للتعرف على أثر العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي، وهذا المنهج يقوم على تفسير الوضع الراهن للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وعملياتها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق ومتكامل للظاهرة، أو المشكلة كما يقوم على الحقائق المرتبطة بها حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى توصيف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها، وتقديم الحلول والمقترحات لمعالجتها .

أما الطرائق المستخدمة فكانت:

ضمن المنهج السابق تم استخدام مجموعة من الطرائق البحثية التي شاع استخدامها في الأبحاث والدراسات المختلفة وهي:

أ- البحث النوعي (Qualitative Research) ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها في ظروفها الطبيعية باعتبارها مصدراً مباشراً للبيانات.

ب- البحث الكمي (Quantitative Research) ، والذي يعتمد على جمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية تم بناؤها وتطويرها وخضعت لشروط الصدق والثبات وتختبر بوسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي .

إذ تم استخدام كل من البحث الوصفي والكمي معا لإعطاء فاعلية اكبر للدراسة وتقديم نتائج اكثر دقة ومنطقية يمكن من خلالها التعميم والإفادة من قبل الجامعات المبحوثة خصوصا.

3-2 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بالأفراد في الوظائف الإشرافية في الجامعات الاردنية الرسمية في اقليم الوسط (الاردنية، البلقاء التطبيقية، الالمانية الاردنية، الهاشمية)، إذ يبلغ حجم المجتمع الفعلي (727)، وقد تم اختيار حجم عينة عشوائية ملائمة بسيطة بلغت (260) حيث شملت كافة الوظائف الإشرافية، إذ قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على المدراء من الدرجات العليا والمتوسطة والدنيا وتم استعادتها بشكل شخصي وذلك لتعزيز استلام أعلى نسبة من الردود.

3-3 أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على مصدرين في جمع البيانات هما:

أ- المصادر الثانوية:

استعانت الباحثة بكتب ومراجع وأبحاث علمية عربية وأجنبية منشورة ورسائل وأطروحات جامعية عربية وأجنبية مطبوعة وإلكترونيه واستعانت أيضاً بالشبكة العالمية للمعلومات (الأنترنت).

ب- المصادر الأولية:

تعد استبانة الدراسة المصدر الرئيس للحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بمتغيرات الدراسة، ومن هذا المنطلق تم تطوير الاستبانة وفقاً للخطوات الآتية:

تم صياغة (62) فقرة مبينة في الجدول (1) موزعة على النحو الآتي:

جدول (1)

توزيع فقرات الاستبانة

المحور	عدد الفقرات
تخطيط الموارد البشرية	7
التدريب والتطوير	7
تقييم الأداء	6
التعويضات	5
المجموع	25
خزن المعرفة	5
خريطة المعرفة	5
المخطط التعاوني	6
التعلم المنظمي	4
المجموع	20
الإبداع على مستوى الفرد	5
الإبداع على مستوى الجماعة	4
الإبداع على مستوى الجامعة	8
المجموع	17
المجموع الكلي	62

3-4 صدق أداة الدراسة

على الرغم من أن تطوير أداة الدراسة الحالية قد تم بالاعتماد على العديد من الدراسات السابقة، إلا أن الأمر استلزم اعتماد اكثر من طريقة للصدق للتأكد من أنها تقيس فعلاً ما وضعت من أجله، وهذه الطرائق هي:

1- الصدق الظاهري

لتحديد مدى صدق أداة الدراسة، تم توزيع الاستبانة على مجموعة من الخبراء في الجامعات الأردنية وقد بلغ عددهم (5) ملحق (ب)، وذلك لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول اتساق العبارات التي تحويها الاستبانة ومدى انسجامها مع أهداف الدراسة، وقد كان لآرائهم وملاحظاتهم القيمة بالغ الأثر في تنقيح وإعادة صياغة وحذف بعض فقرات الاستبانة، وقد تمت دراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، وأجريت التعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة المحكمين، مثل توضيح بعض المصطلحات، وتعديل محتوى بعض الفقرات، وتعديل بعض الفقرات لتصبح ملائمة، وحذف أو دمج بعض الفقرات، وتصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية، وعلامات الترقيم.

3-5 ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب والطرق التي من شانها تحديد دقة الأداة واتساقها وموضعيتها، ولقد تم استخدام طرائق الثبات الآتية في هذه الدراسة:

1- الثبات بمفهوم الاستقرار

ويحصل عليه من خلال طرائق عديدة أهمها طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test-Re-test) من خلال احتساب قيمة الارتباط بين الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن تطبيق الاختبار في المرة الأولى وإعادة تطبيقه في المرة الثانية، ويسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار (Sekaran,2003) .

وتم التحقق من هذا الثبات بالتطبيق على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة نفسه ولكن من خارج العينة الرئيسية بلغ قوامها (29) فرداً، وكان الفارق الزمني بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً وحسب معامل ارتباط (بيرسون Pearson) بين التطبيق الأول والثاني وكان (0.82.7%) ، وتعد هذه القيمة لمعامل الارتباط جيدة في مثل هذا النوع من الدراسات.

2- الثبات بمفهوم الاتساق.

تم الاعتماد للتحقق من الثبات بمفهوم الاتساق على إيجاد معامل (كرونباخ – ألفا Cronbach-Alpha)، حيث بلغت قيمة (α) للاستبانة ككل (88.78) وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة التي قيمتها اعلى من (0.60) (Sekaran, 2003) وكلما اقتربت القيمة من 1 أي 100% دل هذا على درجات ثبات اعلى لأداة الدراسة ويبين الجدول (2) نتائج ثبات أداة الدراسة تقسيم كرونباخ ألفا.

جدول (2)

قيم كرونباخ ألفا

متغيرات الدراسة	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
نظم معلومات الموارد البشرية	%90.1
تخطيط الموارد البشرية	%,77.76
التدريب والتطوير	%0.81
تقييم الأداء	%78.12
التعويضات	%72.84
التشارك بالمعرفة	%94.53
خزن المعرفة	%81.15
خريطة المعرفة	%81.42
المخطط التعاوني	%83.47
التعلم المنظمي	%81.50
الإبداع المنظمي	%88.4
الإبداع على مستوى الفرد	%89.7
الإبداع على مستوى الجماعة	%86.3
الإبداع على مستوى الجامعة	%87.8
الثبات الكلي لأداة الدراسة	**%92,78**

ويتضح من الجدول أعلاه أن معامل ثبات كافة عمليات الاستبانة 92.78% وهي نسبة عالية مما يؤكد إن فقرات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً قوياً ومتماسكة.

الجدول (3)

الصيغة النهائية للاستبانة في نموذجيها

البعد	رقم الفقرة	النسبة
نظم معلومات الموارد البشرية	**1-25**	**%100**
تخطيط الموارد البشرية	1-7	
التدريب والتطوير	8-14	
تقييم الأداء	15-20	
التعويضات	21-25	
الإبداع المنظمي	**26-42**	**%100**
الإبداع على مستوى الفرد	26-30	
الإبداع على مستوى الجماعة	31-34	
الإبداع على مستوى الجامعة	35-42	
التشارك بالمعرفة	**43-62**	**%100**
خزن المعرفة	43-47	
خريطة المعرفة	48-52	
المخطط التعاوني	53-58	
التعلم المنظمي	59-62	
المجموع الكلي	**62**	

وقد أعتمد مقياس ليكرت الخماسي في الاستبانة لإعطاء مرونة أكثر لأفراد العينة في الاختيار حيث تراوحت قيمه بين1-5 (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) .

وتم تحديد الأهمية النسبية وفقاً للاتي :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

وبذلك تكون الأهمية النسبية كالاتي :

من 1 – أقل من 2.33 (ضعيفة)

من 2.33 –3.66 (متوسطة)

من 3.67– 5 (مرتفعة)

توزيع الاستبانة

قامت الباحثة بتوزيع (260) استبانة، وتمكنت من استرداد (185) استبانة وبفترة زمنية استمرت مدة شهرين، وتم استبعاد (11) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي بسبب نقص البيانات المثبتة في تلك الاستبانات، ليصبح عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (174) استبانة، أي ما نسبته 23.8% من حجم المجتمع الفعلي.

3-6 الأساليب الإحصائية

لغرض معالجة البيانات واستخراج النتائج اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية التالية:

– مقاييس الإحصاء الوصفي (**Descriptive Statistic Measures**): وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة باستخدام النسب المئوية والتكرارات . واستخدمت كذلك لتحليل إجابات المبحوثين عن الفقرات الواردة في استبانة الدراسة بناءً على المتوسطات

الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لإجابات الأفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد الدراسة

- معامل ثبات أداة الدراسة (Cronbach Alpha): لاختبار ثبات أداة الدراسة.

- الانحدار المتعدد (Multi – Regression): ويستخدم للتعرف على معنوية تأثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير التابع.

- تحليل التباين الأحادي(OneWayANOVA): ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في إجابات الأفراد العينة بخصوص اثر العوامل الديمغرافية في عمليات إدارة لمعرفة.

- تحليل الانحدار الهرمي (التفاعلي) (Hierarchical Regression): وذلك لاختبار اثر تفاعل متغيران مستقلان في متغير تابع.

- T-Testfor independent sample: لاختبار الفروقات المعنوية في أراء عينة الدراسة.

- معامل تضخم التباين VIF: ويستخدم لاختبار عدم وجود ارتباط عالٍ وتداخل خطي Multi linearity بين المتغيرات المستقلة.

- معامل الالتواء Skewness: وذلك لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

-ونفذت المعالجات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS22)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

4-1 وصف متغيرات الدراسة

أولاً: وصف نظم معلومات الموارد البشرية

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بوصف نظم معلومات الموارد البشرية ومتغيراته الفرعية وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم (1) في مشكلة الدراسة.

وقد لجأت الباحثة إلى استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

1- الوسط الحسابي: التحليل الأولي للأسئلة ذوات الإجابة الخماسية.

2- الانحراف المعياري: لتحديد مدى تباعد أو اقتراب إجابات الأفراد العينة عن وسطها الحسابي.

ويبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات إدارة المعرفة.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات نظم معلومات الموارد البشرية وفق إجابات افراد العينة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
1	تخطيط الموارد البشرية	3.9380	.51766	2	مرتفع
2	التدريب والتطوير	3.9024	.55010	4	مرتفع
3	تقييم الأداء	3.9472	.56561	1	مرتفع
4	التعويضات	3.9169	.56492	3	مرتفع
4-1	**معدل نظم معلومات الموارد البشرية**	**3.9261**			**مرتفع**

يشير الجدول (4) إلى أن بعد تخطيط الموارد البشرية حقق شدة إجابة بلغت (3.9380) وبنسبة (78.7%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.51766) ، وهو ما يشير إلى أن مستوى تخطيط الموارد البشرية في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

وتفسير هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثة هو أن إدارة الجامعات المبحوثة لديها وعي وإدراك بأهمية نظم معلومات الموارد البشرية بوصفها أحد اهم مؤشرات نجاح الجامعات وتطورها وتميزها والتي تنعكس بالإيجاب عليهم (مادياً و معنوياً).

ويشير الجدول إلى إن أعلى شدة إجابة تعود لبعد تقييم الأداء بوسط حسابي قدره (3.9472) وبنسبة (78.94%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.56561)، في حين سجل بعد التدريب والتطوير أدنى شدة إجابة وذلك من خلال وسط حسابي بلغ (3.9024) ونسبة (78.05%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.55010) .

وقد كانت نتائج الوصف لمتغيرات نظم معلومات الموارد البشرية كالآتي:

1- وصف تخطيط الموارد البشرية

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد تخطيط الموارد البشرية وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد تخطيط الموارد البشرية وفق إجابات أفراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تستخدم الجامعات نظام معلوماتي واضح ومعتمد لتحديد احتياجات الجامعات من الموارد البشرية	3.9156	.68487	3	مرتفع
2	تتشارك الإدارات المختلفة من خلال نظام معلوماتي في اقتراح ومناقشة خطة الموارد البشرية التي تعتمدها	3.7230	.76274	6	مرتفع
3	تسهم معلومات الموارد البشرية في مراجعة وتطوير خطة الكوادر البشرية في ضوء ظروف الجامعات	3.9261	.61707	2	مرتفع
4	هناك نظام معلومات متكامل عن الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعات	3.8443	.70863	4	مرتفع
5	هناك نظام معلومات يمكّن الجامعات من دراسة سوق العمل ومستوى الرواتب وإعداد خطط لها	3.8021	.72768	5	مرتفع
6	تقوم الجامعات بإعداد دراسات تحليلية لكفاءة وتكلفة القوى العاملة بالاعتماد على ما تقدمه نظم معلومات الموارد البشرية من معلومات	3.9604	.62659	1	مرتفع
	المعدل العام	3.9380	.51766		مرتفع

ويشير الجدول (5) إلى إن الفقرة (6) والتي تنص تقوم الجامعات بإعداد دراسات تحليلية لكفاءة وتكلفة القوى العاملة بالاعتماد على ما تقدمه نظم معلومات الموارد البشرية من معلومات أعلى شدة إجابة بلغت (3.9604) ونسبة (79.29%) من مساحة المقياس الكلية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تشير إلى إن إدارة الجامعات تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إعداد موازنة دقيقة للموارد البشرية تتضمن التحديد الدقيق لاحتياجاتها من الموارد البشرية المتوافر منها داخلياً وخارجياً.

في حين حققت الفقرة (2) والتي تنص تتشارك الإدارات المختلفة من خلال نظام معلوماتي في اقتراح ومناقشة خطة الموارد البشرية التي تعتمدها الجامعات على أدنى شدة إجابة وبلغت (3.7230) وبنسبة (74.46%) من مساحة المقياس الكلية.

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (3) والخاصة بـ: تسهم معلومات الموارد البشرية في مراجعة وتطوير خطة الكوادر البشرية في ضوء ظروف الجامعات وأوضاع سوق العمل من خلال انحراف معياري قدره (.61707) في حين سجلت الفقرة (2) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.76274).

2- وصف التدريب والتطوير

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد التدريب والتطوير وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد التدريب والتطوير وفق إجابات أفراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	هناك نظام معلومات يعتمد لتدريب الموظفين بعد عملية التعيين	3.8285	.77639	4	مرتفع
2	هناك دعم من قبل الإدارة العليا لنشاطات التدريب في الجامعة	3.8206	.76946	5	مرتفع
3	يتوافر في الجامعات نظام معلومات خاص بالتدريب يتم من خلاله تقييم نتائج التدريب بصفة منتظمة	3.8997	.62613	3	مرتفع
4	يتم إعداد وتأهيل الموظفين الجدد على استخدام نظم معلومات متوفرة ومتبعة في الجامعات	3.9340	.66934	2	مرتفع
5	يتم تدريب الموظفين على نظم المعلومات الحديثة التي تنوي الجامعات استخدامها	3.7995	.63986	6	مرتفع
6	هناك شبكة معلوماتية في الجامعات توضح طرق وساعات ومحاور التدريب	3.9842	.65041	1	مرتفع
	المعدل العام	3.9024	.55010		مرتفع

يشير الجدول (4) إلى أن بعد التدريب والتطوير حقق شدة إجابة بلغت (3.9024) وبنسبة (78.48%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.55010) ، وهو ما يشير إلى أن مستوى التدريب والتطوير في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (6) إلى إن الفقرة (6) والتي تنص "هناك شبكة معلوماتية في الجامعات توضح طرق وساعات ومحاور التدريب" أعلى شدة إجابة بلغت (3.9842) ونسبة (79.68%) من مساحة المقياس الكلية.

وتفسير ذلك برأي الباحثة أن قناعة ادخارات الجامعات المبحوثة بأهمية تطبيق المعرفة من قبل العاملين خلال أدائهم لعملهم ومرد ذلك على أداء الأفراد والجامعة معاً، في حين حققت الفقرة (5) والتي تنص " يتم تدريب الموظفين على نظم المعلومات الحديثة التي تنوي الجامعات استخدامها "على أدنى شدة إجابة وبلغت (3.7995) وبنسبة (76%) من مساحة المقياس الكلية.

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (3) التي تنص"يتوافر في الجامعات نظام معلومات خاص بالتدريب يتم من خلاله تقييم نتائج التدريب بصفة منتظمة" من خلال انحراف معياري قدره (.62613).

في حين سجلت الفقرة (1) التي تنص "هناك نظام معلومات يعتمد لتدريب الموظفين بعد عملية التعيين" أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.77639).

3- وصف تقييم الأداء

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف متغير تقييم الأداء وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن متغير تقييم الأداء وفق إجابات أفراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	هناك نظام معلومات معتمد لتقييم الأداء الفردي في الجامعات.	3.9604	0.70973	2	مرتفع
2	تزود الإدارة الموظفين بنتائج تقييم الأداء من خلال نظام معلوماتي خاص.	3.8153	0.78523	6	مرتفع
3	تتم دراسة وتحليل نتائج تقييم الأداء لسنوات ماضية من خلال نظام معلوماتي خاص.	3.8285	0.77639	4	مرتفع
4	يوفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات تساعد في مقارنة نتائج الأداء بين الإدارات والأقسام المختلفة في الجامعات	3.8206	0.76946	5	مرتفع
5	هناك نظام معلوماتي يربط منح الموظفين مكافآت أو حوافز وبين نتائج تقييم الأداء	3.8997	0.62613	3	مرتفع
6	يشارك الموظفين من خلال آرائهم بوضع معايير تقييم الأداء في الجامعات	4.095	0.65178	1	مرتفع
	المعدل العام	3.9472	0.56561		مرتفع

يشير الجدول (4) إلى إن متغير تقييم الأداء حقق شدة إجابة بلغت (3.94) وبنسبة (78.8%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.565) وهو ما يشير إلى أن مستوى تقييم الأداء في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (7) إلى إن الفقرة (6) والتي تنص على يشارك الموظفين من خلال أراءهم بوضع معايير تقييم الأداء في الجامعات أعلى شدة إجابة بلغت (4.09) ونسبة (81.8%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.651).

في حين حققت الفقرة (2) والتي تنص على تزود الإدارة الموظفين بنتائج تقييم الأداء من خلال نظام معلوماتي خاص أعلى أدنى شدة إجابة وبلغت (3.81) وبنسبة (76.2%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.785).

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (5) التي تنص على هناك نظام معلوماتي يربط منح الموظفين مكافآت أو حوافز وبين نتائج تقييم **الأداء** من خلال انحراف معياري قدره (0.626) .

في حين سجلت الفقرة (2) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (0.785).

4- وصف التعويضات

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد التعويضات وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد التعويضات وفق إجابات أفراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تحتاج الجامعات معلومات تفصيلية أكثر عن العاملين، لغرض الرواتب بموضوعية.	4.0053	.67060	3	مرتفع
2	تمتلك الجامعات معلومات كافية عن مستويات الإنجاز العاملين لمهماتهم بما يؤهلها لتحديد نوع المكافأة المناسبة	4.0237	.67610	2	مرتفع
3	تعتمد الجامعات المعلومات التي يوفرها نظام تقويم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	4.1135	.73844	1	مرتفع
4	تهتم الجامعات بتحديث نظام تعويضاتها استجابة لمتطلبات البيئة .	3.9604	.70973	4	مرتفع
5	تستخدم الجامعات المعلومات التي تحصل عليها من مسوحات الرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها.	3.8153	.78523	5	مرتفع
	المعدل العام	3.9169	.56492		مرتفع

يشير الجدول (4) إلى أن بعد التعويضات حقق شدة إجابة بلغت (3.9169) وبنسبة (79.34%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.56492) وهو ما يشير إلى أن مستوى التعويضات فيالجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (8) إلى إن الفقرة (3) والتي تنص على تعتمد الجامعات المعلومات التي يوفرها نظام تقويم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون أعلى شدة إجابة بلغت (4.1135) ونسبة (82.27%) من مساحة المقياس الكلية، في حين حققت الفقرة (5) والتي تنص "تستخدم الجامعات المعلومات التي تحصل عليها من مسوحات الرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها" على أدنى شدة إجابة وبلغت (3.8153) وبنسبة (76.31%) من مساحة المقياس الكلية.

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (1) التي تنص "تحتاج الجامعات معلومات تفصيلية أكثر عن العاملين، لغرض الرواتب بموضوعية "من خلال انحراف معياري قدره (.67060) في حين سجلت الفقرة (5) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.78523).

وعليه يكون الهدف الأول من أهداف الدراسة قد تحقق.

ثانيا : وصف التشارك بالمعرفة

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بوصف التشارك بالمعرفة ومتغيراته الفرعية وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم (2) في مشكلة الدراسة.

وقد لجأت الباحثة إلى استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

1- الوسط الحسابي : التحليل الأولي للأسئلة ذوات الإجابة الخماسية .
2- الانحراف المعياري: لتحديد مدى تباعد أو اقتراب إجابات الأفراد العينة عن وسطها الحسابي.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات التشارك بالمعرفة.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
1	خزن المعرفة	4.0145	.61543	4	مرتفع
2	خريطة طريق المعرفة	4.1860	.52613	2	مرتفع
3	المخطط التعاوني	4.0863	.64411	3	مرتفع
4	التعلم المنظمي	4.3191	.57374	1	مرتفع
	معدل التشارك بالمعرفة		4.1514		مرتفع

يظهر من الجدول (9) إلى إن عملية التشارك بالمعرفة حققت شدة إجابة (وسطاً حسابياً) بلغت (4.1514) ونسبة (83.03%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.52312)، وذلك يشير إلى إن مستوى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة، وتفسير هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثة هو أن إدارة الجامعات المبحوثة لديها وعي وإدراك بأهمية التشارك بالمعرفة بوصفها أحد اهم مؤشرات نجاح الجامعة وتطورها وتميزها والتي تنعكس بالإيجاب عليهم (مادياً ومعنوياً).

ويشير الجدول إلى إن أعلى شدة إجابة تعود لبعد التعلم المنظمي بوسط حسابي قدره (4.3191) وبنسبة (86.38%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.57374)، في حين سجل بعد خزن المعرفة أدنى شدة إجابة وذلك من خلال وسط حسابي بلغ (4.0145) ونسبة (80.29%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.61543)، وقد كانت نتائج الوصف لمتغيرات التشارك بالمعرفة كالآتي:

1- وصف خزن المعرفة

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد خزن المعرفة وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد خزن المعرفة وفق إجابات افراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تدرك إدارة الجامعات القيمة المضافة للمعلومات والمعرفة	4.0818	0.72824	3	مرتفع
2	تهتم إدارة الجامعات بمراجع وأنشطة إدارة المعرفة	4.1689	0.58913	2	مرتفع
3	توجد إجراءات محددة ومنظمة لاكتساب المعرفة وتخزينها في قواعد	4.2296	0.64862	1	مرتفع
4	توجد آليات لتصنيف المعرفة وتبويبها قبل وأثناء عملية الخزن	4.0079	0.76459	4	مرتفع
5	يتم تحديث المعرف المخزونة في الجامعات بصورة مستمرة	3.9472	0.69569	5	مرتفع
	المعدل العام	4.0145	0.61543		مرتفع

يشير الجدول (9) إلى إن بعد خزن المعرفة حقق شدة إجابة بلغت (4.01) وبنسبة (80.2%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.615) وهو ما يشير إلى أن مستوى خزن المعرفة في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (10) إلى إن الفقرة (3) والتي تنص "توجد إجراءات محددة ومنظمة لاكتساب المعرفة وتخزينها في قواعد "أعلى شدة إجابة بلغت (4.22) ونسبة (84.4%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.648). في حين حققت الفقرة (5) والتي تنص يتم "تحديث المعرفة المخزونة في الجامعات بصورة مستمرة"على أدنى شدة إجابة وبلغت (3.94) و بنسبة (78.8%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.695) . أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (2) التي تنص "تهتم إدارة الجامعات بمراجع وأنشطة إدارة المعرفة من خلال انحراف معياري قدره (589.)". في حين سجلت الفقرة (3) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (0.648).

2- وصف خريطة المعرفة

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد خريطة المعرفة وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد خريطة المعرفة وفق إجابات افراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تدرك الجامعات فوائد وضع خريطة لتحديد مراكز وجود المعرفة المتخصصة في الجامعات.	4.2665	.64669	1	مرتفع
2	يتم التركيز على تشارك المعرفة الظاهرة والضمنية في نفس الوقت.	4.1451	.74005	3	مرتفع
3	تتوفر في الجامعات أدله	4.2612	.64476	2	مرتفع

	(مؤشـرات) لتحديـد مصــادر المعرفة الداخلية				
4	تتـوفر فــي الجامعــات أدلــه (مؤشـرات) لتحديـد مصــادر المعرفة الخارجية	4.0422	.66533	5	مرتفع
5	تتـــوفر فـــي الجامعـــات مؤشرات لتحديد الأفراد الذين يملكون معارف متخصصة	4.1055	.64607	4	مرتفع
	المعدل العام	4.1860	.52613		مرتفع

يشير الجدول (9) إلى أن بعد خريطة المعرفة حقق شدة إجابة بلغت (4.1860) وبنسبة (83.72%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.52613)، وهو ما يشير إلى أن مستوى خريطة المعرفة في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (11) إلى إن الفقرة (1) والتي تنص "تدرك الجامعات فوائد وضع خريطة لتحديد مراكز وجود المعرفة المتخصصة في الجامعات "أعلى شدة إجابة بلغت (4.2665) ونسبة (85.33%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.64669)، في حين حققت الفقرة (4) والتي تنص "على تتوفر في الجامعات أدله (مؤشرات) لتحديد مصادر المعرفة الخارجية "أدنى شدة إجابة وبلغت (4.0422) وبنسبة (80.84%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.66533).

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (3) والخاصة بـ تتوفر في الجامعات أدله (مؤشرات) لتحديد مصادر المعرفة الداخلية من خلال انحراف معياري قدره (0.644) في حين سجلت الفقرة (2) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (0.740).

وبشكل عام فإن النتائج التي حصل عليها تشير إلى إن عملية خريطة المعرفة تحظى بأهمية كبيرة في الممارسة والتطبيق.

3- وصف المخطط التعاوني

يبين الجدول (12) إجابات الأفراد عينة الدراسة عن متغيرات وعوامل المخطط التعاوني إذ يتبين من الجدول الاتي:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد المخطط التعاوني وفق إجابات أفراد العينة

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الوسط الحسابي	المستوى
1	تستخدم تقانة المعلومات كقاعدة للعمل التعاوني داخل الجامعات	4.1042	0.8017	3	مرتفعة
2	تستخدم المعرفة كأداة موجهة للنشاطات والفعاليات المختلفة في الجامعات.	4.0423	0.8094	6	مرتفعة
3	يتم التركيز على عملية اتخاذ القرار الجماعي (التشاركي).	4.2704	0.7153	1	مرتفعة
4	توجد في الجامعات شبكة اتصالات بيانات لدعم أنشطة العمل الجماعي والتعاوني	4.1531	0.695	2	مرتفعة
5	تقدم الجامعات حوافز للأفراد لدعمهم على العمل التعاوني	4.0814	0.7518	4	مرتفعة
6	تدرك إدارة الجامعات أهمية خلق بيئة تعاونية بين الأفراد	4.0684	0.7488	5	مرتفعة
	المعدل العام	4.0863	0.6441	--	مرتفعة

حقق هذا المتغير شدة إجابة بلغ (4.0863) بنسبة 81.72% من مساحة المقياس الجامعات وبانحراف معياري (0.6441)، مما يشير إلى أن مستوى المخطط التعاوني مرتفع مقارنة بالوسط المعياري الذي يبلغ (3) على مساحة المقياس الجامعات.

وقد حقق العامل (3) في هذا المتغير والخاص بـ يتم التركيز على عملية اتخاذ القرار الجماعي (التشاركي) اعلى شدة إجابة إذ بلغت (4.2704) وبنسبة 85.41% من مساحة المقياس الكلية المكونة من خمس درجات، أما العامل (2) الخاص باستخدام المعرفة كأداة موجهة للنشاطات والفعاليات المختلفة في الجامعات ادنى شدة إجابة إذ بلغت (4.0423) وبنسبة 80.846% من مساحة المقياس الكلية، أما اقل تشتت في الإجابات فقد سجلها العامل (4) والخاص بتواجد في الجامعات شبكة اتصالات بيانات لدعم أنشطة العمل الجماعي والتعاوني، إذ سجلت انحراف معياري بلغ (0.695). أما اعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد ظهر في العامل (2) إذ سجلت انحراف معياري بلغ (0.8094) .

4- وصف التعلم المنظمي

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد التعلم المنظمي وقد كانت نتائج الوصف كالآتي :

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد التعلم المنظمي وفق إجابات أفراد العينة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تهتم الإدارة بتعليم وتدريب العاملين في الجامعات	4.4374	.58026	1	مرتفع
2	توجد حوافز للعاملين الساعين نحو التعلم واكتساب المعارف والخبرات الجديدة.	4.2199	.67899	2	مرتفع

3	يوجد لدى الجامعات نشاط منظم ومنهجي للتعلم المستمر	4.1868	.78228	4	مرتفع
4	تحاول إدارة الجامعات بناء مجتمعات أو جماعات العمل الساعية للتعلم	4.2009	.75715	3	مرتفع
	المعدل العام	4.3191	.57374		مرتفع

يشير الجدول (9) إلى إن بعد التعلم المنظمي حقق شدة إجابة بلغت (4.3191) وبنسبة (86.38%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.57374)، وهو ما يشير إلى أن مستوى التعلم المنظمي في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة .

ويشير الجدول (13) إلى إن الفقرة (1) والتي تنص "تهتم الإدارة بتعليم وتدريب العاملين في الجامعات "أعلى شدة إجابة بلغت (4.4374) ونسبة (88.75%) من مساحة المقياس، في حين حققت الفقرة (3) والتي تنص على "يوجد لدى الجامعات نشاط منظم ومنهجي للتعلم المستمر" أدنى شدة إجابة وبلغت (4.1868) وبنسبة (83.74%) من مساحة المقياس الكلية.

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (1) من خلال انحراف معياري قدره (.58026) في حين سجلت الفقرة (3) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.78228).

مما سبق يتبين استقرار في إجابات الأفراد العينة على التشارك بالمعرفة، إذ جاءت الإجابات متقاربة للعوامل الأربعة الخاصة بهذا المتغير وكانت جميعها اعلى من الوسط المعياري.

وعليه يكون الهدف الثاني من أهداف الدراسة قد تحقق.

ثالثاً : وصف الإبداع المنظمي

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بوصف الإبداع المنظمي و متغيراته الفرعية وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم (3) في مشكلة الدراسة.

وقد لجأت الباحثة إلى استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

1- الوسط الحسابي : التحليل الأولي للأسئلة ذوات الإجابة الخماسية .

2- الانحراف المعياري: لتحديد مدى تباعد أو اقتراب إجابات الأفراد العينة عن وسطها الحسابي.

ويبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الإبداع المنظمي.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الإبداع المنظمي وفق إجابات أفراد العينة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	الإبداع على مستوى الفرد	4.1357	.63645	2	مرتفع
2	الإبداع على مستوى الجماعة	4.1596	.64762	1	مرتفع
3	الإبداع على مستوى المنظمة	3.9024	.55010	3	مرتفع
	معدل الإبداع المنظمي	4.0659			مرتفع

يظهر من الجدول السابق إلى إن الإبداع المنظمي حقق شدة إجابة (وسطاً حسابياً) بلغت (4.0659) ونسبة (73.4%) من مساحة المقياس الكلية، وذلك يشير إلى إن مستوى الإبداع المنظمي في الجامعات مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول إلى إن أعلى شدة إجابة تعود لمتغير الإبداع على مستوى الجماعة بوسط حسابي قدره (4.1596) وبنسبة (83.192%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.64762) في حين سجل متغير الإبداع على مستوى

الجامعات أدنى شدة إجابة، وذلك من خلال وسط حسابي بلغ (3.9024) ونسبة (78.05%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (55010.).
وقد كانت نتائج الوصف كالاتي:

1- وصف الإبداع على مستوى الفرد

يشير الجدول (15) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بإجابات الأفراد العينة حول الإبداع على مستوى الفرد، كإحدى متغيرات الإبداع المنظمي.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد الإبداع على مستوى الفرد وفق إجابات أفراد العينة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تتيح الجامعات أوقاتا تمكن الفرد من الإبداع غير وقت العمل الرسمي.	4.1286	.77592	2	مرتفع
2	توفر الجامعات حوافز مادية ومعنوية للمبدع.	4.0714	.82795	4	مرتفع
3	بيئة العمل والمناخ يشجعان الفرد على الإبداع.	4.1071	.83706	3	مرتفع
4	يشعر الفرد بالاطمئنان واحترام الذات الأمر الذي ينعكس على زيادة قدرته على الإبداع	4.0500	.72295	5	مرتفع
5	تتوافر لدى الفرد الخبرة الكافية لحل مشكلات العمل.	4.1429	.79179	1	مرتفع
	المؤشر العام	4.1357	.63645		**مرتفع**

حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً بلغ (4.1357) بنسبة (83%) وبانحراف معياري (.63645) مما يشير إلى أن مستوى التعلم على مستوى الفرد في الجامعات المبحوثة مرتفع وذلك من وجهة نظر الأفراد العينة.

وقد حققت الفقرة (5) والخاصة بـ "تتوافر لدى الفرد الخبرة الكافية لحل مشكلات العمل" اعلى وسط حسابي وبلغ (4.1429) بنسبة (83%).

أما الفقرة (4) الخاصة بـ يشعر الفرد بالاطمئنان واحترام الذات الأمر الذي ينعكس على زيادة قدرته على الإبداع فقد حققت ادنى وسط حسابي بلغ (4.0500) بنسبة (81%) .

أما اقل تشتت في الإجابات فقد سجلتها الفقرة (4) إذ سجلت انحراف معياري بلغ (.72295)، أما اعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد ظهر في الفقرة (3) الخاصة بـ بيئة العمل والمناخ يشجعان الفرد على الإبداع، إذ سجلت انحراف معياري بلغ (.83706) .

مما سبق يتبين استقرار في الإجابات على تحديد الأولويات في إجابات الأفراد العينة، إذ جاءت الإجابات متقاربة للعوامل الخاصة بهذا المتغير وكانت جميعها اعلى من الوسط المعياري.

2- وصف الإبداع على مستوى الجامعة

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد الإبداع على مستوى الجماعة وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد الإبداع على مستوى الجامعة وفق إجابات أفراد العينة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة.	4.2530	.76340	2	مرتفع
2	تميل الجماعة حديثة التكوين إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة.	4.2624	.77867	1	مرتفع
3	يتيح نظام العمل في الجامعات المجال للعمل بروح الفريق الواحد وتظافر جهود الأفراد المبدعين كجماعة.	4.1229	.77216	3	مرتفع
4	الجماعة المنسجمة أكثر ميلا إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.	4.0662	.82345	4	مرتفع
	المعدل العام	4.1596	.64762		مرتفع

يشير الجدول (16) إلى أن بعد الإبداع على مستوى الجماعة حقق شدة إجابة بلغت (4.1596) وبنسبة (83.2%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره

(.64762)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات المبحوثة مرتفع من وجهة نظر الأفراد العينة.

ويشير الجدول (16) إلى إن الفقرة (2) والتي تنص على"تميل الجماعة حديثة التكوين إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة "أعلى شدة إجابة بلغت (4.2624) ونسبة (85.25%) من مساحة المقياس الكلية، في حين حققت الفقرة (4) والتي تنص "الجماعة المنسجمة أكثر ميلا إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام" على أدنى شدة إجابة وبلغت (4.0662) وبنسبة (81.23%) من مساحة المقياس الكلية.

أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (1) والتي تنص "يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة "من خلال انحراف معياري قدره (.76340) في حين سجلت الفقرة (4) أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.82345).

3- وصف الإبداع على مستوى الجامعات

يشير هذا الجزء من الدراسة إلى وصف بعد الإبداع على مستوى الجامعات وقد كانت نتائج الوصف كالآتي:

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن بعد الإبداع على مستوى الجامعة وفق إجابات أفراد العينة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
1	تعمل الجامعات على بناء قدرات العاملين من خلال التعلم والتدريب.	3.8285	.77639	4	مرتفع
2	الأنظمة والتعليمات مرنة لغرض تسهيل العمل.	3.8206	.76946	5	مرتفع

3	تشجع الجامعات موظفيها على تكرار المحاولة وعدم الخوف من الفشل.	3.8997	.62613	3	مرتفع
4	تكافئ الجامعات أصحاب الأفكار الإبداعية ماديا.	3.9340	.66934	2	مرتفع
5	تشجع الجامعات موظفيها على تجريب الأفكار الإبداعية وتدعمها.	3.7995	.63986	6	مرتفع
6	يخصص نسبة من موازنة الجامعات للبحث والتطوير.	3.9842	.65041	1	مرتفع
	المعدل العام	3.9024	.55010		مرتفع

يشير الجدول (14) إلى إن بعد الإبداع على مستوى الجامعات حقق شدة إجابة بلغت (3.9024) وبنسبة (78.48%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (.55010)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الإبداع على مستوى الجامعات المبحوثة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة.

ويشير الجدول (17) إلى إن الفقرة (6) والتي تنص "يخصص نسبة من موازنة الجامعات للبحث والتطوير" أعلى شدة إجابة بلغت (3.9842) ونسبة (79.68%) من مساحة المقياس الكلية، في حين حققت الفقرة (5) والتي تنص "تشجع الجامعات موظفيها على تجريب الأفكار الإبداعية وتدعمها" على أدنى شدة إجابة وبلغت (3.7995) وبنسبة (76%) من مساحة المقياس الكلية. أما أدنى تشتت في إجابات الأفراد العينة فقد سجلته الفقرة (3) التي تنص "تشجع الجامعات موظفيها على تكرار المحاولة وعدم الخوف من الفشل" من خلال انحراف معياري قدره (.62613) في حين سجلت الفقرة (1) التي تنص "تعمل الجامعات على بناء قدرات العاملين من خلال

التعلم والتدريب" أعلى تشتت في إجابات الأفراد العينة وبانحراف معياري قدره (.77639).

وبعد العرض والتحليل السابق، تفسر الباحثة سبب حصول جميع مستويات الإبداع المنظمي على تقديرات مرتفعة إلى أن الجامعات المبحوثة تحرص على تشجيع الإبداع بكافة مستوياته وعياً وإدراكاً منها بآن الإبداع هو الأساس في فاعلية أداء الجامعات لنشاطاتها وعملياتها المختلفة .

وعليه يكون الهدف الثالث من أهداف الدراسة قد تحقق.

4-2 اختبار الفرضيات

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار فرضيات الدراسة الرئيسة وذلك من أجل تحديد علاقات الارتباط والأثر وصولاً إلى تقديم النتائج وتوضيح سلوك العلاقات ما بين متغيرات الدراسة. وقد تم اعتماد مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) كقاعدة لرفض أو قبول الفرضيات، بمعنى إذا كانت قيمة **α** تساوي أو اقل من 5% فإننا نرفض الفرضية العدمية، واذا كانت اعلى من 5% فإننا نقبل الفرضية العدمية. ومن اجل اختبار فرضيات الدراسة الحالية التي تهتم بتحديد اثر المتغيرات المستقلة (نظم معلومات الموارد البشرية، والتشارك بالمعرفة) والتفاعل بينهما في المتغير التابع (الإبداع المنظمي)، فإن الوسائل الأقرب ملائمة لتحديد ذلك الأثر هي وسائل الإحصاء المعلمي (Parametric) كونها الأكثر ملائمة لطبيعة البيانات، وأن استخدامها يستلزم الإيفاء بشرطين أساسيين هما:

أ- عدم وجود ارتباط عالٍ وتداخل خطي Multi linearity بين المتغيرات المستقلة.

ب- التوزيع الطبيعي للبيانات.

وللتأكد من توافر الشرطين المذكورين، فإن الشرط الأول يستوفى باختباري (معامل تضخم التباين VIF) و(التباين المسموح به Tolerance) والشرط الثاني يستوفى

باحتساب (معامل الالتواءSkewness)، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية، تم الحصول على النتائج المبينة بالجدول رقم (18) أدناه:

جدول (18)

نتائج اختبارات (معامل تضخم التباين) (التباين المسموح به)(معامل الالتواء)

المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين VIF	معامل التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء Skewness
تخطيط الموارد البشرية	1.432	0.698	0.311
التدريب والتطوير	1.461	0.689	0.373
تقييم الأداء	1.401	0.714	0.265
التعويضات	1.527	0.655	0.420
خزن المعرفة	1.592	0.628	0.322
خريطة المعرفة	1.441	0.679	0.368
المخطط التعاوني	1.421	0.694	0.285
التعلم المنظمي	1.537	0.665	0.430

وتشير قاعدة القرار إلى أن قيمة (VIF) اذا تجاوزت (10) وقيمة (Tolerance) اقل من (0.05)، فهذا يعني أن هناك مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ وتداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، واذا بلغت قيمة معامل الالتواء (Skewness) (1) فأكثر فهذا يعني أن البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً (الخطيب،2009)، وبالنظر للنتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه يظهر أن جميع قيم معامل التضخم كانت اقل من(10) وقيم التباين المسموح به اكبر من (0.05) وقيم الالتواء اقل من(1)، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الشروط المطلوبة قد استوفيت .

أولاً: اختبار علاقات الارتباط

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار فرضية الدراسة الرئيسة الأولى والتي تتضمن (لا توجد علاقات ارتباط معنوية عند مستوى دلالة 0.05 ≥α ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة)، وقد تم اختبار أسلوب ارتباط بيرسون في اختبار

هذه العلاقة وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم 4 في مشكلة الدراسة، وقد كانت نتائج اختبار هذه الفرضية كالاتي:

جدول رقم (19)

علاقة الارتباط ما بين ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية و التشارك بالمعرفة

	خزن المعرفة	خريطة المعرفة	المخطط التعاوني	التعلم المنظمي	التشارك بالمعرفة
تخطيط الموارد البشرية	0.705	0.685	0.637	0.748	0.702
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
التدريب والتطوير	0.712	0.747	0.669	0.729	0.710
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
تقييم الأداء	0.695	0.716	0.703	0.725	0.681
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
التعويضات	0.678	0.682	0.630	0.695	0.726
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
نظم معلومات الموارد البشرية	0.713	0.708	0.629	0.696	0.708
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

يوضح الجدول (19) نتائج الاختبارات الإحصائية الخاصة باختبار العلاقات ما بين عناصر نظم معلومات الموارد البشرية و التشارك بالمعرفة. إذ تشير النتائج إلى وجود علاقات ارتباط معنوية ما بين عناصر نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة، إذ سجلت جميعها معاملات ارتباط معنوية طردية، وذلك عند مستوى معنوية (0.05) مما يفيد برفض فرضية الدراسة الرئيسية الأولى.

ثانياً: اختبار اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية الثلاث: (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات)

في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى الجامعة).

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في اختبار هذه الفرضية وفرضياتها الفرعية وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم (5) من أسئلة الدراسة. وقد كانت نتائج اختبار هذه الفرضية كالاتي :

1- اثر لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص:(لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

ويبين الجدول(20) نتائج هذا الاختبار.

جدول (20)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
تخطيط الموارد البشرية	.101	2.369	.018
تقييم الأداء	.016	.323	.747
التدريب والتطوير	.233	4.915	.000
التعويضات	.498	6.355	.000
قيمة (R^2)		.575	
قيمة (F)		45.175	
مستوى الدلالة		*0.000	

* 0,05Sig ≥

يشير الجدول إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية بعناصرها المختلفة تمارس أثراً معنوياً على الإبداع على مستوى الفرد وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (45.175) وهي قيمة معنوية عند≤(0.05) وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج. وتدل قيمة (R^2) والبالغة (575.) إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (57.5%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الفرد في حين إن (42.5%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي أن أكثر عناصر نظم معلومات الموارد البشرية إسهاماً في التأثير هو التعويضات من خلال قيم Beta وT (498. beta)، (6.355 t) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05) تلاه كل من التدريب والتطوير وتخطيط الموارد البشرية وبقيم Beta وT (233. beta) و(4.915 t) (101beta.) و (2.369 t) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى ≤ (0.05).

في حين لم يسجل بعد تقييم الأداء إسهاماً معنوياً في التأثير، إن نتائج الاختبار سابقة الذكر تشير إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية مجتمعةً تؤثر إيجابياً في تعزيز وتطوير الإبداع على مستوى الفرد كعنصر من عناصر الإبداع في الجامعات المبحوثة، وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه، ترفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى و نقبل الفرضية البديلة التالية بديلاً عنها : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى α≤ (0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

2-اثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية: (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (α≤ 0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية. ويبين الجدول(21) نتائج هذا الاختبار.

جدول (21)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
تخطيط الموارد البشرية	.077	1.823	.069
تقييم الأداء	.059	1.316	.189
التدريب والتطوير	.180	4.102	.000
التعويضات	.564	8.923	.000
قيمة (R^2)	.637		
قيمة (F)	56.430		
مستوى الدلالة	*0.000		

* 0,05Sig ≥

يشير الجدول (21) إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية بعناصرها المختلفة تمارس أثراً معنوياً على الإبداع على مستوى الجماعة وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (56.430) وهي قيمة معنوية عند≤(0.05) وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج.

وتدل قيمة (R^2) والبالغة (.637) إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (63.7%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجماعة في حين إن (75.3%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي إلى أن اكثر عناصر نظم معلومات الموارد البشرية إسهاماً في التأثير هو بعد التعويضات من خلال قيم Beta و T (beta=.564) ، (t=8.923) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05) تلاه بعد التدريب والتطوير وبقيم Beta و T (beta=.180) و(t=4.102) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05). في حين لم يكن لبقية عناصر نظم معلومات الموارد البشرية أي إسهام معنوي في ذلك التأثير.

إن نتائج الاختبار السابقة تشير إلى وجود اثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز وتطوير الإبداع على مستوى الجماعة كعنصر من عناصر الإبداع في الجامعات المبحوثة، وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه، ترفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية وتقبل بديلاً عنها الفرضية البديلة التالية: ((يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية.

3- اثر لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع على مستوى الجامعات.

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص:لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq$(0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعات. ويبين الجدول(22) نتائج هذا الاختبار.

جدول (22)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
تخطيط الموارد البشرية	.048	1.054	.293
تقييم الأداء	-.007	-.143	.886
التدريب والتطوير	.169	3.571	.000
التعويضات	.589	9.483	.000
قيمة (R^2)	.578		
قيمة (F)	58.364		
مستوى الدلالة	*0.000		

* $\leq$ **0,05Sig**

يشير الجدول إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية بعناصرها المختلفة تمارس تأثيراً معنوياً على الإبداع على مستوى الجامعات وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (58.364) وهي قيمة معنوية عند≤(0.05) وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج.

وتدل قيمة (R^2) والبالغة (.578) إلى إن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (57.8%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجامعات، في حين إن (41.2%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي إلى أن اكثر نظم معلومات الموارد البشرية إسهاماً في التأثير هو بعد التعويضات من خلال قيم Beta وT (beta=.589) ، (t=9.483) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05)، تلاه بعد التدريب والتطوير وبقيم Beta وT (beta=.169) و(t= 3.571) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05)، في حين لم يكن لبقية عناصر نظم معلومات الموارد البشرية أي إسهام معنوي في ذلك التأثير.

وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه، ترفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة وتقبل بديلاً عنها الفرضية البديلة التالية: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى α≤(0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة.

إن النتائج أعلاه تشير إلى رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص : ((لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى α≤ (0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

وعليه يمكن القول برفض الفرضية الرئيسة الثانية للدراسة وقبول الفرضية البديلة عنها أي ((يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($0.05 \leq \alpha$) لنظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

ثالثا: اختبار اثر التشارك بالمعرفة على الإبداع المنظمي

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية الثلاث:(لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($0.05 \leq \alpha$) للتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في اختبار هذه الفرضية وفرضياتها الفرعية وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم (6) من أسئلة الدراسة، وقد كانت نتائج اختبار هذه الفرضية كالاتي :

1- اثر التشارك بالمعرفة بأبعادها (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص ((لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($0.05 \leq \alpha$) للتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

ويبين الجدول(23) نتائج هذا الاختبار.

جدول (23)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى الفرد.

المتغير المستقل : التشارك بالمعرفة	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
خزن المعرفة	.201	2.879	.043
خريطة المعرفة	.223	3.881	.001
المخطط التعاوني	.253	5.738	.000
التعلم المنظمي	.503	12.355	.000
قيمة (R^2)	.634		
قيمة (F)	62.695		
مستوى الدلالة	*0.000		

* **0,05Sig** ≤

يشير الجدول إلى إن التشارك بالمعرفة بأبعادها المختلفة تمارس أثراً معنوياً على الإبداع على مستوى الفرد، وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (62.695) وهي قيمة معنوية عند≤ (0.05) وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج.

وتدل قيمة (R^2) والبالغة (.634) إلى إن التشارك بالمعرفة تفسر ما نسبته (63.4%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الفرد في حين أن(36.6%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي أن جميع عناصر التشارك بالمعرفة تمارس تأثيراً معنوياً في الإبداع على مستوى الفرد، وتشير نتائج التحليل الجزئي إلى أن اكثر عناصر التشارك بالمعرفة إسهاماً في التأثير هو بعد التعلم المنظمي من خلال قيم Beta و T (beta =.503) ، (t=12.355) وهي قيم معنوية عند مستوى ≥(0.05) تلاه بعد المخطط التعاوني وبقيم Beta و T (beta=.253) و(t=5.738) وهي قيم معنوية

عند مستوى ≥(0.05). ثم كل من خريطة المعرفة وخزن المعرفة من خلال قيم Beta وT(beta =.223) ، (t =3.881)، (beta =.201) و (t =2.879) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى ≥(0.05).

وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه، ترفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة التالية بديلاً عنها: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى α≤ (0.05) للتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

2- اثر التشارك بالمعرفة بأبعادها (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية.

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص: لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى α≥(0.05) للتشارك بالمعرفة بأبعادها(خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية، ويبين الجدول (24) نتائج هذا الاختبار.

جدول (24)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى الجماعة

المتغير المستقل: التشارك بالمعرفة	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
خزن المعرفة	.107	2.054	.041
خريطة المعرفة	.136	2.801	.005
المخطط التعاوني	.242	4.475	.000
التعلم المنظمي	.391	7.848	.000
قيمة (R^2)	.449		
قيمة (F)	62.648		
مستوى الدلالة	*0.000		

* **Sig 0,05** ≥

يشير الجدول إلى إن التشارك بالمعرفة بأبعادها المختلفة تمارس أثراً معنوياً على الإبداع على مستوى الجماعة، وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (62.648) وهي قيمة معنوية عند≤(0.05) وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج.

وتدل قيمة (R^2) والبالغة (.449) إلى إن التشارك بالمعرفة تفسر ما نسبته (44.9.%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجماعة في حين إن (55.1%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي أن جميع عناصر التشارك تمارس تأثيراً معنوياً في الإبداع على مستوى الجماعة، وكان أكثرها إسهاماً في التأثير هو بعد التعلم المنظمي من خلال قيم Beta وT (beta =.391)، (t=7.848) وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05) تلاه كل من المخطط التعاوني وخريطة المعرفة وخزن المعرفة وبقيم Beta وT (beta=.242) و(t= 4.475) ، (beta= .136) و(t=2.801) و (beta=.107) و (t=2.054) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05).

وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه، ترفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التالية بديلاً عنها: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى α≤(0.05) للتشارك بالمعرفة بأبعادها (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية.

3- اثر التشارك بالمعرفة بأبعادها (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجامعات الأردنية.

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص على (لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى α≤(0.05) للتشارك بالمعرفة بأبعادها(خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجامعات، ويبين الجدول (25) نتائج هذا الاختبار.

جدول (25)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر التشارك بالمعرفة على الإبداع على مستوى الجامعة

المتغير المستقل: التشارك بالمعرفة	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
خزن المعرفة	.208	2.977	.001
خريطة المعرفة	.236	3.021	.001
المخطط التعاوني	.278	4.768	.000
التعلم المنظمي	.423	8.043	.000
قيمة (R^2)	.460		
قيمة (F)	64.648		
مستوى الدلالة	*0.000		

* **0,05Sig** ≤

يشير الجدول إلى إن التشارك بالمعرفة بأبعادها المختلفة تمارس أثراً معنوياً على الإبداع على مستوى الجماعة، وذلك يظهر من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (64.648) وهي قيمة معنوية عند≤ (0.05)، وهو ما يشير أيضاً إلى معنوية الأنموذج.

وتدل قيمة (R^2) والبالغة (0.460) إلى إن التشارك بالمعرفة تفسر ما نسبته (46.%) من التغيرات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجامعات في حين إن (54%) تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في الأنموذج.

وتشير نتائج التحليل الجزئي أن جميع عناصر التشارك تمارس تأثيراً معنوياً في الإبداع على مستوى الجماعة، وكان أكثرها إسهاماً في التأثير هو بعد التعلم المنظمي من خلال قيم T, Beta (beta=.423)، (t = 8.043)، وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05)، تلاه كل من المخطط التعاوني وخريطة المعرفة وخزن المعرفة

وبقيم Beta و T (beta=.278) و(t= 4.768)، (beta = .236) و(t= 3.021)، (beta=.208) و(t =2.977) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى ≤(0.05).

وبناءً على ما تقدم وتأسيساً عليه تُرفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التالية بديلاً عنها: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى α≤(0.05) للتشارك بالمعرفة بأبعادها (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجامعات الأردنية.

إن النتائج أعلاه تشير إلى رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى(0.05 ≥α) للتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

وعليه يمكن القول برفض الفرضية الرئيسة الثالثة للدراسة وقبول الفرضية البديلة عنها أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥α) للتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع المنظمي في الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

رابعا : العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع المنظمي

أ- يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الرئيسة الرابعة والفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة عنها، وقد تم استخدام أسلوب الانحدار الهرمي في اختبار هذه الفرضية، وهو ما يمثل محاولة الإجابة على التساؤل رقم 7 في مشكلة الدراسة وقد كانت نتائج الاختبار كالاتي :

1- العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع على مستوى الفرد

يشير الجدول (26) إلى نتائج اختبار اثر العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الفرد.

جدول (26)

الانحدار الهرمي للعلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع على مستوى الفرد

	نموذج 1			نموذج 2			نموذج 3		
	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة
التأثيرات المباشرة									
- نظم معلومات الموارد البشرية	7.97	.380	0.000	8.34	0.401	0.000	4.56	0.407	**0.000**
- التشارك بالمعرفة				−2.41	−0.116	0.016	−0.211	−0.085	**0.833**
التأثيرات غير المباشرة									
–نظم معلومات الموارد البشرية							−0.079	−0.033	**0.937**
–التشارك بالمعرفة									
قيمة(R^2)	0.144			0.157			**0.132**		
$\triangle$ قيمة (R^2)				0.013			**0.001**		
F	63.657			35.143			**23.369**		
مستوى الدلالة	0.000			0.000			**0.000**		

ويظهر من الجدول إنه وفي النموذج الأول تم دراسة اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد كأحد أبعاد الإبداع المنظمي، إذ يظهر وجود اثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد ودل من خلال قيمة F والبالغة (63.657) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة <0.05، ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B , T والبالغة (t=7.974) (beta= 0.380) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (14.4%) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع على مستوى الفرد وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2.

وفي النموذج الثاني تم إدخال وإضافة متغير التشارك بالمعرفة لدراسة اثره في الإبداع على مستوى الفرد، وقد تبين وجود اثر معنوي للتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الفرد، إذ بلغت قيمة B , T ‏(t=-2.41) ‏(beta=-0.116) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، كما يشير هذا النموذج إلى ارتفاع تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع على مستوى الفرد إذ ارتفعت قيم B, T لتصبح (t= 8.34) ‏(beta =0.401) وهي قيم معنوية، وشهدت قيمة R^2 ارتفاعاً في النموذج الثاني مقارنة بالنموذج الأول بلغ (0.013) أيأن نسبة تفسير الجاهزية الإلكترونية للتغيرات في الإبداع على مستوى الفرد ارتفعت بنسبة 13%.

أما في النموذج الثالث فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة، وقد تبين عدم وجود اثر معنوي لصيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الفرد إذ بلغت قيمة B , T لصيغة التفاعل(t=-0.079) ‏(beta=-0.033) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، وقد تبين من النتائج انخفاض تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع على مستوى الفرد إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم اكثر انخفاضاً مقارنة بالنموذج الثاني وبلغ (t=4.56) ‏(beta= 0.407)وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، كما سجل معامل التفسير R2 ارتفاعاً بسيطاً بلغ 0.001.

وعليه يمكن القول أن متغير التشارك بالمعرفة لم يسهم في تعديل العلاقة معنوياً ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع على مستوى الفرد، ومن ثم يفيد ذلك بقبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الرابعة (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) لتفاعل نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الفرد في الجامعات الأردنية.

2- العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع على مستوى الجماعة

يشير الجدول (27) إلى نتائج اختبار الدور المعدل الذي يقوم به التشارك بالمعرفة في علاقة نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة.

جدول (27)

الانحدار الهرمي للعلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع على مستوى الجماعة

	نموذج 1			نموذج 2			نموذج 3		
	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة
التأثيرات المباشرة									
	5.50	0.27	0.000	5.92	0.296	0.000	2.74	0.254	**0.000**
– نظم معلومات الموارد البشرية				-2.57	-0.129	0.010	-0.846	-0.353	**0.398**
– التشارك بالمعرفة							0.542	0.237	**0.588**
التأثيرات غير المباشرة									
نظم معلومات الموارد البشرية * التشارك بالمعرفة									
قيمة(R^2)	0.074			0.090			**0.091**		
△ قيمة (R^2)				0.016			**0.001**		
F	30.269			18.870			**12.521**		
مستوى الدلالة	0.000			0.000			**0.000**		

يظهر من الجدول أعلاه أنه وفي النموذج الأول تم دراسة اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة كأحد أبعاد الإبداع المنظمي المؤسسي، إذ يظهر وجود اثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة ودل من خلال قيمة F والبالغة (30.269) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة >0.05، ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B , T والبالغة (t= 5.50) (beta=0.273) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من

النموذج أن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (7.4%) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجماعة وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2.

وفي النموذج الثاني تم إدخال وإضافة متغير التشارك بالمعرفة لدراسة اثره في الإبداع على مستوى الجماعة، وقد تبين وجود اثر معنوي للتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الجماعة، إذ بلغت قيمة B , T (t=−2.57) (beta=−0.129) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، كما أن دخول التشارك بالمعرفة أدى إلى ارتفاع أثر نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع على مستوى الجماعة إذ ارتفعت قيم B , T لتصبح (t=5.92) (beta=0.296) وهي قيم معنوية، كما سجلت قيمة R^2 ارتفاعا بلغ 016. في النموذج الثاني مقارنة بالنموذج الأول.

أما في النموذج الثالث فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة و الإبداع على مستوى الجماعة، وقد تبين عدم وجود تأثير معنوي لصيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة إذ بلغت قيمة B , T لصيغة التفاعل (t=0.542) (0.237beta=) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، وقد تبين من النتائج انخفاض تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع على مستوى الجماعة، إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم اكثر انخفاضاً مقارنة بالنموذج الثاني (t=2.74) (beta= 0.254) وهي قيم معنوية، كما سجل معامل التفسير R^2 انخفاضاً بسيطاً بلغ 0.001 .

وعليه يمكن القول أن متغير التشارك بالمعرفة لم يسهم في تعديل العلاقة معنوياً ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع على مستوى الجماعة، ومن ثم يفيد ذلك بقبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الرابعة (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) لتفاعل نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات الأردنية.

3- العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة واثرها في الإبداع على مستوى الجامعات

يشير الجدول (28) إلى نتائج اختبار اثر العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الجامعات.

جدول (28)

الانحدار الهرمي للعلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الجامعة.

	نموذج 1			نموذج 2			نموذج 3		
	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة
التأثيرات المباشرة									
- نظم معلومات الموارد البشرية	7.97	0.380	0.000	7.95	0.381	0.000	1.64	0.251	**0.103**
- التشارك بالمعرفة				-0.14	-0.006	-0.892	-0.904	0.349	**0.367**
التأثيرات غير المباشرة							0.895	0.422	**0.372**
نظم معلومات الموارد البشرية * التشارك بالمعرفة									
قيمة(R^2)	0.144			0.145			**0.146**		
△ قيمة (R^2)				0.000			**0.001**		
F	63.657			31.755			**21.425**		
مستوى الدلالة	0.000			0.000			**0.000**		

ويظهر من الجدول أعلاه أنه وفي النموذج الأول تم دراسة اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة كأحد أبعاد الإبداع المنظمي المؤسسي، إذ يظهر وجود أثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة ودال من خلال قيمة F والبالغة (63.657)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة <0.05، ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B , T والبالغة (t= 7.974)

(beta= 0.380) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (14.4%) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع على مستوى الجامعة وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2.

وفي النموذج الثاني تم إدخال وإضافة متغير التشارك بالمعرفة لدراسة اثره في الإبداع على مستوى الجامعة، وقد تبين عدم وجود أثر معنوي للتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الجامعة، إذ بلغت قيمة T , B (t=−0.14) (beta=−0.006)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، فضلاً عن انخفاض أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة، إذ انخفضت قيم T , B لتصبح (7.946) (0.380) وهي قيم معنوية، ولم تشهد قيمة R^2 أي تغيير في النموذج الثاني مقارنة بالنموذج الأول.

أما في النموذج الثالث فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة والإبداع على مستوى الجامعة، وقد تبين عدم وجود تأثير معنوي لصيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع على مستوى الجامعة، إذ بلغت قيمة T , B لصيغة التفاعل(beta=0.895) (t= 0.422) ، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، وقد تبين من النتائج عدم وجود أي أثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم أكثر انخفاضاً مقارنة بالنموذج الثاني (beta=1.637) (t= 0.25)، وهي قيم غير معنوية، كما سجل معامل التفسير R^2 إرتفاعا بسيطاً بلغ 0.001 .

وعليه يمكن القول إن متغير التشارك بالمعرفة لم يسهم في تعديل علاقة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعة، ومن ثم يفيد ذلك بقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة الرابعة والتي تنص على (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) لتفاعل نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة، خريطة المعرفة، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع على مستوى الجامعة.

وللتأكد من نتائج اختبار الفرضيات الفرعية أعلاه تم اختبار اثر العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي ككل وقد كانت نتائج الاختبار كما هو موضح في الجدول (29).

جدول (29)

الانحدار الهرمي لأثر العلاقة ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي

	نموذج 1			نموذج 2			نموذج 3		
	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة
التأثيرات المباشرة									
– نظم معلومات الموارد البشرية	5.5	0.273	0.000	5.64	0.28	0.000	0.434	0.064	**0.664**
– التشارك بالمعرفة				−1.64	−0.081	0.102	−1.577	−0.710	**0.116**
التأثيرات غير المباشرة							1.404	0.685	**0.161**
نظم معلومات الموارد البشرية * التشارك بالمعرفة									
قيمة(R^2)	0.074			0.081			**0.086**		
△ قيمة (R^2)				0.007			**0.005**		
F	30.269			16.547			**11.717**		
مستوى الدلالة	0.000			0.000			**0.000**		

ويظهر من الجدول أعلاه أنه وفي النموذج الأول تم دراسة اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي، إذ يظهر وجود أثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي ودال من خلال قيمة F والبالغة (30.269)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة <0.05، ويدعم هذه النتيجة قيم كل من T , B

والبالغة (beta=5.50) (t=0.273) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذجين أن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته(7.4%) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع المنظمي وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2 .

وفي النموذج الثاني تم إدخال وإضافة متغير التشارك بالمعرفة لدراسة اثره في الإبداع المنظمي، وقد تبين عدم وجود أثر معنوي للتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي إذ بلغت قيمة B , T (beta= −1.64) (t=−0.081)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، إلا أن دخول التشارك بالمعرفة أدى إلى ارتفاع أثر نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع المنظمي، إذ ارتفعت قيم B , T لتصبح (beta= 5.64) (t= 0.280) وهي قيم معنوية، كما سجلت قيمةR^2 ارتفاعاً بسيطاً بلغ 0.007 في النموذج الثاني مقارنة بالنموذج الأول.

أما في النموذج الثالث، فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة، وقد تبين عدم وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل ما بين نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي، إذ بلغت قيمة B , T لصيغة التفاعل(t=1.404) (beta= 0.685)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة < 0.05، وقد تبين من خلال ذلك عدم وجود أي أثر معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم أكثر انخفاضاً مقارنةً بالنموذج الثاني (t=0.434) (beta= 0.064) وهي قيم غير معنوية، كما سجل معامل التفسير R^2 انخفاضاً بسيطاً بلغ 0.005.

وعليه يمكن القول أن متغير التشارك بالمعرفة لم يسهم في تعديل علاقة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي، وهو ما يفيد بقبول فرضية الدراسة الرئيسة الرابعة والتي تنص على أنه (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى α≤ (0.05) لتفاعل نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة (خزن المعرفة ، خريطة المعرفة ، المخطط التعاوني، التعلم المنظمي) في الإبداع المنظمي في

الجامعات الأردنية بأبعادها (الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، الإبداع على مستوى المنظمة).

4-3 مناقشة النتائج

4-3-1 الاستنتاجات الخاصة بوصف متغيرات الدراسة

أولاً: الاستنتاجات الخاصة بوصف نظم معلومات الموارد البشرية

تميزت الجامعات المبحوثة بتوافر نظم معلومات الموارد البشرية فيها، وباستخدام هذه النظم بمستوى مرتفع في أداء أعمالها الخاصة بالحصول على المورد البشري وتدريبه وتطويره وإدامته وذلك من خلال الآتي:

1- توفرت لدى الجامعات المبحوثة نظم وتطبيقات خاصة بتخطيط الموارد البشرية، مما ساعد الجامعات على التنبؤ باحتياجاتها من المورد البشري كماً ونوعاً، فضلاً عن تحديد المتوافر من الموارد البشرية بالكم والنوع أيضاً.

2- توافرت لدى الجامعات المبحوثة تطبيقات بتدريب وتطوير الموارد البشرية فيها، لا سيما للمعّينين حديثاً، إذ اسهم ذلك في إكساب الموارد البشرية الخبرة والمهارة والمعرفة للقيام بالوظائف التي يشغلونها حالياً، إلى جانب أعدادهم وتأهيلهم لإداء وظائف ومهام مستقبلية في الجامعات.

3- توافرت لدى الجامعات المبحوثة نظم تقييم أداء متقدمة، مكّنت الجامعات من الحصول على المعلومات اللازمة لتحديد مدى كفاءة وفعّالية العاملين فيها في أداء وظائفهم الحالية وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانيات تقلدهم لوظائف ومواقع متقدمة.

4- تميزت الجامعات المبحوثة بنظام تعويضات بمستوى مرتفع، إذ يوفر المعلومات اللازمة حول كيفية احتساب الرواتب والمكافآت وأنواع ومستوى التعويضات المباشرة و غير المباشرة.

ثانياً : الاستنتاجات الخاصة بالتشارك بالمعرفة

تميزت الجامعات المبحوثة بوجود وسيادة ثقافة التشارك بالمعرفة داخل الجامعات وخارجها، إذ حقق هذا المتغير في الجامعات المبحوثة مستوى مرتفع وهذا يظهر من خلال الاتي:

1-تدرك الجامعات المبحوثة القيمة المحتملة للمعرفة، وعليه حرصت الجامعات على تكوين ذاكرة منظميه متميزة وذلك لحفظ المعلومات والمعارف المختلفة التي يحتاجها الأفراد العاملون فيها في إدارتهم لإعمالهم، وذلك من خلال توافر قواعد بيانات شموليه وبخصائص متقدمة.
2-تتوافر في الجامعات المبحوثة خرائط متعددة لمعرفة فيها تبين العلاقات المختلفة في العمل فيها وأماكن وجود المعرفة والأشخاص الذين يمتلكون المعرفة فيها.
3-تحرص الجامعات المبحوثة على ترسيخ ثقافة العمل المشترك والتعاون ما بين الأفراد العاملين فيها من خلال تركيزها على عملية اتخاذ القرار التشاركي والتعاوني وتعلم الأفراد من بعضهم البعض.
4-تميزت الجامعات المبحوثة بالعمل على تطوير المعرفة فيها والآراء الجيدة والتي من المحتمل أن تؤثر على سلوكها الحالي والمستقبلي، وذلك من خلال قناعاتها بان التعلم المنظمي عملية جوهرية وضرورية وعلى مستويات مختلفة.

ثالثاً : الاستنتاجات الخاصة بالإبداع المنظمي

تمّيزت الجامعات المبحوثة بمستويات إبداع متقدمة، إذ سجل هذا المتغير مستوى مرتفع في الجامعات المبحوثة وهذا يظهر من خلال:

1-توافر أفراد يمتلكون قدرات وسمات إبداعية كالمعرفة والذكاء وحب الاستطلاع انعكست في تقديم أفكار جديدة في أداء الأعمال.

2-توافر إبداع تم التوصل إليه من خلال جماعات العمل المختلفة (قسم، دائرة، لجنة) اعتماداً على خاصية التعاضد في العمل وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض.

3-توافر الإبداع على مستوى الجامعات ككل وذلك نتيجة حرص الجامعات على توفير بنية عمل إبداعية تحفز الأفراد والجماعات فيها على تقديم أفكار مبدعة وخلاقة تنعكس على أداء الجامعات ككل.

4-3-2 الاستنتاجات الخاصة بعلاقات الأثر

أولاُ: الاستنتاجات الخاصة بأثر نظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع المنظمي

أ- تسهم نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في تحقيق مستوى متقدم من الإبداع على مستوى الفرد، وقد نجم ذلك من خلال سلسة التأثيرات الآتية:

1-تؤثر نظم التعويضات في تحقيق مستوى إبداع عالي للفرد من خلال اعتماد الجامعات المبحوثة على نظام معلومات يوفر المعلومات الخاصة بأداء العاملين وذلك لغرض التحديد الدقيق للمكافآت والحوافز التي يستحقونها، فضلاً عن امتلاك الجامعات لمعلومات شمولية عن مستويات الإنجاز الخاصة بالعاملين.

2-تسهم النظم والتطبيقات الخاصة بالتدريب والتطوير في الإبداع على مستوى الفرد، وذلك من خلال توافر شبكة معلومات توفر المعلومات اللازمة عن جوانب التدريب المختلفة، وقيام الجامعات المبحوثة بإعداد وتأهيل الموظفين الجدد على استخدام نظم المعلومات المختلفة المتوافرة في الجامعات.

3-تسهم النظم والتطبيقات الخاصة بتخطيط الموارد البشرية في الإبداع على مستوى الفرد، إذ تسهم هذه التطبيقات في إعداد الجامعات لدراسات تحليلية لكفاءة وكلفة الموارد البشرية ومراجعة وتطوير خطط الموارد البشرية.

إن سلسلة التأثيرات أعلاه أسهمت في توافر الخبرة والمعرفة لدى الأفراد لحل مشكلات العمل المختلفة، فضلاً عن مساعدة الجامعات المبحوثة على توفير الظروف والأوقات التي تمكن الفرد من الإبداع خارج أوقات العمل الرسمي، وأخيراً توافر بيئة العمل والمناخ لتشجيع الفرد على الإبداع.

ب- تسهم نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في تحقيق الإبداع على مستوى الجماعة، إذ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الإبداع على مستوى الجماعة وذلك يظهر من خلال سلسلة التأثيرات الآتية:

1-توافر تطبيقات ونظم معلومات فعّالة للتعويضات يسهم في وجود نظام تعويضات كفؤ وعادل في الجامعات المبحوثة يعتمد على تحقيق العدل والمساواة في تحديد الرواتب والمكافآت المستند إلى أداء العاملين وخبراتهم ومعارفهم.

2-توافر تطبيقات ونظم خاصة بالتدريب والتطوير، ونظم معلومات دقيقة وشمولية عن كافة الجوانب المتعلقة بعملية التدريب والتطوير في الجامعات المبحوثة.

3-توافر تطبيقات ونظم متميزة لتخطيط الموارد البشرية يسهم في توفير خطط موارد بشرية كفؤة وفعّالة.

إن سلسلة التأثيرات أعلاه أدت إلى ارتفاع مستوى الإبداع على مستوى الجماعة (دائرة، قسم، لجنة) في الجامعات المبحوثة.

ج- تسهم نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في تحقيق الإبداع على مستوى الجامعات ككل، إذ أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود اثر لنظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الإبداع على مستوى الجامعات وذلك يظهر من خلال سلسلة التأثيرات الآتية:

1-توافر تطبيقات ونظم كفؤة وفعّالة خاصة بنظام التعويضات .

2-توافر نظم وتطبيقات متميزة خاصة بعملية التدريب والتطوير.

إن التأثيرات أعلاه أسهمت في قيام الجامعات بتخصيص نسبة من موازنتها للبحث والتطوير، فضلاً عن مكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً وتشجيع العاملين فيها على تكرار المحاولة وعدم الخوف من الفشل.

ثانياً : الاستنتاجات الخاصة بأثر التشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي

تشير نتائج الدراسة إلى أن عملية التشارك بالمعرفة أسهمت ومن خلال جميع عناصرها في تحقيق الإبداع المنظمي في كافة مستويات وذلك يظهر من خلال سلسلة التأثيرات الآتية:

1-تميزت الجامعات المبحوثة بالتعلم المنظمي واهتمامها بها كوسيلة مهمة للنجاح، إذ اهتمت الجامعات بتعليم وتدريب العاملين فيها وتقديم حوافز للعاملين الساعين نحو التعلم واكتساب المعارف والخبرات الجديدة، وأخيراً محاولة الجامعات بناء جماعات عمل ساعية للتعلم وفق منهج عملي وعلمي للتعلم المستمر.

2-اعتماد الجامعات المبحوثة على العمل التشاركي والتعاوني في أدائها لعملها، وذلك من خلال التركيز على اتخاذ القرار الجماعي ووجود شبكة للمعلومات تدعم أنشطة العمل الجماعي والتعاوني واستخدام الحوافز كوسيلة لدعم العمل التعاوني كل ذلك ضمن بيئة عمل تعاونية متميزة.

3-توافر خرائط شمولية للمعرفة في الجامعات المبحوثة، وذلك لإدراك الجامعات منافع وجود مثل تلك الخرائط التي تحدد مراكز وجود المعرفة المتخصصة داخل الجامعات وخارجها، فضلاً عن الاهتمام بالتشارك بالمعرفة الضمنية والظاهرة، وأخيراً تحديد الأفراد الذين يملكون معارف متخصصة.

4-اهتمام الجامعات المبحوثة بحفظ المعارف المختلفة فيها وأدامتها من خلال وجود إجراءات محددة ومنظمة لاكتساب المعرفة وتخزينها في قواعد، واهتمام الجامعات بأنشطة إدارة المعرفة ووجود آليات محددة لتصنيف المعرفة وتبويبها

قبل وأثناء عملية الخزن، وهذا كله تأتى من خلال ادراك الجامعات للقيمة المضافة للمعرفة.

ثالثاً: الاستنتاجات الخاصة بأثر علاقة نظم معلومات الموارد البشرية والتشارك بالمعرفة في الإبداع المنظمي.

1- على الرغم من تميز الجامعات المبحوثة باستخدام نظم معلومات موارد بشرية وعملية التشارك بالمعرفة فيها، إلا أن عملية التشارك بالمعرفة لم تسهم في تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الفرد.
2- لم تظهر نتائج الدراسة أية إسهامات لعملية التشارك بالمعرفة في زيادة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجماعة في الجامعات المبحوثة.
3- لم تُظهر نتائج الدراسة إسهاماً لعملية التشارك بالمعرفة في زيادة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع على مستوى الجامعات ككل.

4-4 التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بما يلي:

1- حيث أن الباحثة بلغت إلى نتيجة تتعلق بوجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في تحقيق مستوى متقدم من الإبداع المنظمي على كافة المستويات الفردية والجماعية، فإنها توصي بزيادة الاهتمام بهذه الأنظمة وتطويرها باستمرار والعمل على تعميم التجربة وتطبيقها في كافة الجامعات الأردنية .
2- العمل على متابعة ومراقبة سير تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية لمعرفة القصور ومعالجته و معرفة نقاط القوة وتعزيزها.

3-نظراً لأهمية بُعد التعويضات كأحد أركان نظم المعلومات البشرية وأثره على مستوى الإبداع الفردي في الجامعات، فإن الباحثة توصي بزيادة الاهتمام بهذا البعد وتعزيز نظام المكافآت والحوافز وربطها بنظام تقييم الإداء .

4-التركيز على نظام التدريب والتطوير كأداة لتطوير الفرد وزيادة إبداعه، حيث **يو**فر هذا النظام المعلومات اللازمة عن جوانب التدريب المختلفة وقيام الجامعات بإعداد وتأهيل الموظفين الجدد على استخدام نظم المعلومات المختلفة المتوافرة في الجامعات.

5-تعزيز مفهوم التشارك بالمعرفة بين الموظفين داخل الجامعات وترسيخ ثقافة العمل المشترك والتعاون ما بين الأفراد العاملين، وذلك بتعليم وتدريب العاملين فيها وتقديم حوافز للعاملين الساعين نحو التعلم واكتساب المعارف والخبرات الجديدة.

6-ضرورة وجود نظام متطور لإدارة المعرفة وإدامتها وتخزينها وتوفير الإجراءات الضرورية لاكتساب المعرفة والرجوع إليها وقت الحاجة، لما لذلك من أثر كبير على تطوير الموظفين وإبداعهم.

7-عقد ندوات توعوية بأهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة مثل نظام معلومات الموارد البشرية للعاملين، وبيان أهميتها في زيادة الإبداع المنظمي على كافة المستويات، حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية في الإبداع المنظمي .

8-العمل على إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتصل بنظم الموارد البشرية وأثرها على الإبداع المنظمي .

المراجع

أ. المراجع باللغة العربية:

ابو رحمة، امل ابراهيم (2008)" **نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على فاعلية ادارة شئون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة**" ، السلطة الفلسطينية_ قطاع غزة.

أبو شيخة ، نادر أحمد ، (2010) " **إدارة الموارد البشرية : إطار نظري وحالات عملية**" الطبعة الأولى ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع.

البياتي، هلال عبود ومحمد حسن، علاء عبد الرزاق (1992) " **المدخل لنظم المعلومات**"، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.

جابر ، بدر سالم والمفتي ، كمال (1993) "**استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شئون الموظفين بالمملكة**" ، الرياض، معهد الإدارة العامة .

الجنابي، احمد (2002) " **معلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة المنظمات الفندقية**"، دراسة تطبيقية في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد.

جواد ومحمد، 2005"**أثر رأس المال الفكري في الابداع المنظمي** "، دراسة تحليلية في جامعة بابل، مجلة أهل البيت، العدد (4).

حريم ، حسين (2004) " **السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**" عمان–الاردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

حريم ، حسين، (2003) "**إدارة المنظمات منظور كلي**" دار حامد للنشر عمان، الأردن.

الخطيب، فهد (2009)"**العوامل المؤثرة على اختيار المجمعات التجارية الكبرى من وجهة نظر المستهلك الأردني**" المجلة الاردنية في ادارةالاعمال،مجلد5،عدد1.

رشيد، مازن فارس (2001) "**إدارة الموارد البشرية : الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية**" ، الطبعة الأولى ، الرياض مكتبة العبيكان .

زاوي، صورية وتومي، ميلود (2010) "**دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة**" ، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع.

الزعبي ،علي احمد،(2009) " **العوامل المساهمة في نجاح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في شركات الاتصالات في الأردن**"، جامعة اليرموك، رسالة دكتوراه.

السعد ، مسلم علاوي وعبد السادة ، مزهر ،(2003) "**العوامل المؤثرة في تنمية الإبداع في المنشأة الصناعية ، حالة تطبيقية في عينة من المنشأة الصناعية العراقية**" مجلة افاق اقتصادية ، مركز البحوث والتوثيق ، دولة الامارات العربية المتحدة ، المجلد (24) ، العدد (96).

سعد الملوك، جلال عبد الرحمن ، (2002) " **أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي**" أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة الموصل.

الضمور، فيروز مصلح (2003) "**أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية**" رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.

الطائي ،يوسف ،الفضل ، مؤيد والعبادي ، هاشم .(2006) " **ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل**" ، الطبعة الاولى ،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

العامري، صالح مهدي محسن ، (2002)" **الإبداع التكنولوجي : اطار عام ، المؤتمر العلمي السنوي الثاني**" كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الزيتونة .

عباس ، سهيلة محمد(2006) "**إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**" ، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع .

عبد العزيز، سالم (1991) " **تبني التكنولوجيا وأنماط الإبداع في الصناعات الإنشائية في المملكة العربية السعودية**" ، المجلة العربية للإدارة، (9)4.

علي، محمود ومحمد، مثنى (2013) " **دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي**"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السابع و الثلاثون.

عمار، حسين (1991) "**إدارة شئون الموظفين: المبادئ والأسس العامة والتطبيقات في المملكة العربية السعودية**"، الرياض: معهد الإدارة العامة.

العميان ، محمود سلمان (2005) "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**" (ط3)، عمان–الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

قطبان، سوزان مرعي ، (2011) " **نظم معلومات الموارد البشرية واثرها في تحقيق الميزة التنافسية:** دراسة ميدانية في قطاع شركات التامين في الاردن" عمان– الأردن.

المدهون، محمد إبراهيم و أبو رحمة، أمل إبراهيم (2008): " **مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة**" وزارات السلطة الوطنية، غزة– فلسطين.

المغربي، عبد الحميد (2002) "**نظم المعلومات الإدارية**"، المنصورة: المكتبة العصرية، بغداد.

المغربي، عبد الحميد(1998)" **نظم معلومات الموارد البشرية**"، دراسة تطبيقية علي جامعة المنصورة، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، عمان، فبراير، العدد الأول، عام 1998.

مكليود، رايموند (١٩٩٨)"**نظم المعلومات الإدارية**"، تعريب سرور علي وعلي إبراهيم ، دار المريخ للنشر والتوزيع ، الرياض.

نجم، عبود (2003) " **إدارة الابتكار**"، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

اليوزبكي، بسام عبد الرحمن (2001)، "**اثر معلومات الموارد البشريه في تعزيز الميزه التنافسيه للمنظمه**"، دراسه ميدانيه في إطار عينه من مصارف القطاع الخاص والحكومي في العراق، رسالة ماجستير، جامعة الموصل2001.

ب. المراجع الأجنبية:

Bernardin H. John (2007) " **Human resource Management**", Joyce E.A. Russell, H.John BernardinPaperback, 704 Pages, Published 2007 by Mcgraw-Hill Companies.

Chaudnry, Abdusattar, (2005) **" knowledge sharing practices in Asian institutions: amulti-cultural perspective from Singapore**", 066-E, 81 knowledge management.

Chini, Tina, C. (2004) "**Effective Knowledge Transfer in Multinational Corporations Vienna University of Economics and Business Administration**", First, published Printed and bound in Great Britain by Antony Rowe Ltd, Chippenham and Eastbourne

Coakes E., (2003) "**Knowledge Management:Challenges and Issues Hershey: Idea Press"**

Daft,Richard, L., (2001), "**Organization Theory and Design**", Book: 7th Ed.

Daulat, Aulatekade; Patil, Ashok (2013), **"Human Resource Information System: A Tool for Decision Making**", an International Journal - 108, Vol - XII (1), March - 2013, 29.

Davenport, T. H. & Prusak, L. (2000) "**Working knowledge: How organizations manage what they know**", Boston, MA: Harvard Business School Press p. 240.

Dessler, Gary, (2008) "**Human resource management** ", Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2008,Book:English: 11. Ed

Doughman, S. (1997)" **Human Resources Information Systems Analysis and Design**" Unpublished Master Thesis, Yarmouk.

Earl, M.J. (1999), "**Opinion: what is a chief knowledge officer**", Sloan Management Review, University, Irbed, Jordan.   Vol. 40 No. 2, pp. 29-38.

Ebenezer Ankrah, Evans Sokro (2012)**" Human Resources Information System as a strategic Tool in Human Resource Management** " problemsof Management in the 21stcentury, Volume 5, 2012.

Fernandez, I. B. COnzalez, A. Sabherwal, R. (2004)" **knowledge management challenges, solutions, and technologies** ", Pearson Education ,Inc., New jersey, United states of America

Gara, Steven, (2001),"**How an HRIS can Impact HR: A complete Paradigm Shift for the 21st Century**", STIRM Website: Publications, White Pages Handout " www.msu.edu"

Greengard, S. (1998), "**Will your culture support KM**", Workforce, Vol. 77 No. 10 ‹pp. 93-4.

Grossman, M.E. and Magnus, M. (1988)," **The Growing Dependence on HRIS**", Personnel 33Journal, September, 1988, 67, 9: 52-59.

JarvenPaa.S.L&StaPles.D.s,(2000),"**Theuse of collaborativeelectronic media for information sharing : an exploratory study of determinants**", Journal of strategic information system ,9, PP 124-154

King, W.R., & Kugler J., (2000)," **The Impact of rhetorical strategies on Innovation Decisions: An Experimental study**', omega, Vol.28.

Kock. Ned. & Davison .Robert. (2003) **" Can Lean Media Support Knowledge Sharing? Investigating a Hidden Advantage of Process Improvement"** IEEE Transactions on Engineering, Vol, 50, No 2, may, pp151-163.

Kotler, Philip (2000),"**marketing management**" The Millennium Edition. Prentice – Hall. Inc., New Jersey.

Kreitner,Robert &Kinick,Angelo(2011) "**Organization Behavior**", Arizona State University, 8 Ed.

Marquardt, M. (2002) "**Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning**". Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

Mathis, R. & Jackson, J. (2000)," **Human resource management** " (9th Ed), Cincinnati, OH: South Western College Publishing.

Nasser, Yazan Shaheer, (2004), "**The effect of the adopted computerized human resources information system on job satisfaction in the Jordanian private hospitals within the capital Amman**", University of Jordan.

O'Brein & James A. (2007), "**Introduction to Management information Systems**", Irwin:Mc: Graw – Hill Companies, Inc.

Pande, Sharon &Gomes, Neville, (2012) "**Human Resource Information Systems: A Review in the Adoption of Open Source**", International

Journal of Computer Science and Communication Engineering, Volume 1, Issue 2.

Pisano, G. P., and S. C. Wheelwright. "**The New Logic of High Tech R&D**" Harvard Business Review 73, no. 5 (September–October 1995).

Safran, G, (1994) "Human Resources Information Systems", Canadian Manager, Vol.19, Issue3:3.

Sekaran, Uma, (2003), "**Research Methods for BusinessA Skill Building Approach** ", 4th Ed, Johan Wiley and Sons, Inc: New York.

Tersko, Jhon (2001) "**Leveraging Innovation**", Industry Week/IW, Vol. 250, Issue 5.

Ulrich, D, (1998),"**A New Mandate for Human Resources**", Hrvrd Business Review, January-February.

Wah,C.Y, Menkhoff .Thomas., Lon.B.,& Evers.H.(2005), **"Theorizing, Measuring, and Predicting knowledge sharing Behavior in organizations A social capital Approach "**, proceeding of the 38th Hawaii international Conference on system Sciences .

Warner , M. and Witzel , M. (2004 **) "Managing in Virtual Organizations"** , Australia , Thomson

Wiig, Karlm, (2003) "**knowledge model for situation – handling",** journal of knowledge management, Vol7 no. s. pp17-22.

Wilkesmann, Uwe. & Wilkesmann, Maximiliane. Virgillito, Alfredo. (2007) **"Requirements for knowledge transfer in hospitals: How can knowledge transfer be supported in hospitals?**", Discussion papers des Zentrums für Weiterbildung Universität Dortmund ,ISSN 1863-0294

Zmud, R.W. (2004) "**Framing the Domain of IT management: projecting the Future Through the past"**, Ohio, Pinnflex educational resources.

الملحق (أ)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخوات والأخوة المحترمين،

تحية طيبة وبعد،،،،

تأتي هذه الاستبانة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، والموسومة بعنوان " أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع المنظمي: الدور المعدّل للتشارك بالمعرفة"، ونأمل أن تقدموا جزءاً من وقتكم وتتعاونوا معنا في الإجابة عن فقرات الاستبانة التي بين أيديكم لبحث ودراسة أثر آراء عينة الدراسة وهي الوظائف الإشرافية والقيادية في هذه الشركات.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرات عالية، ولأهمية إجاباتكم في إنجاح الدراسة، فأنني أتمنى عليكم الإجابة عن فقرات الاستبانة بكل دقه وموضوعية لما لها من أهمية في إثراء موضوع الدراسة، علماً بأن كافة الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم حسن دعمكم وتعاونكم

الباحثة: مينا وديع الظواهر

أولاً:- <u>المعلومات الشخصية:-</u>

يرجى وضع إشارة (×) مقابل الإجابة التي تُمثل اختيارك:-

-**النوع الاجتماعي :** ذكر ☐ أنثى ☐

-**العمر :** 30 سنة فأقل ☐ 31 سنة فأكثر ☐

-**المؤهل العلمي :**دكتوراه ☐ ماجستير ☐

دبلوم عالي ☐ بكالوريوس ☐

-**عدد سنوات الخبرة:**2 سنة ف ☐ 3-6 سنوات ☐

7-10 سنوات ☐ 11 سنة فاكثر ☐

-**المسمى الوظيفي:** ☐ مدير (تنفيذي، دائرة، مديرية) ☐رئيس قسم

☐ غير ذلك

يرجى وضع إشارة (×) مقابل الدرجة التي تعبر عن وجهة نظرك:-

الرقم	موضوع الفقرة	موافق تماماً	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
أولاً:- نظم معلومات الموارد البشرية						
*** نظم تخطيط الموارد البشرية**						
.1	تستخدم الجامعة نظام معلوماتي واضحا ومعتمد لتحديد احتياجات الجامعة من الموارد البشرية.					
.2	تشارك الإدارات المختلفة من خلال نظام معلوماتي في اقتراح ومناقشة خطة الموارد البشرية التي تعتمدها الجامعة .					
.3	تسهم معلومات الموارد البشرية في مراجعة وتعديل وتقدير خطة الكوادر البشرية في ضوء ظروف الجامعة وأوضاع سوق العمل.					
.4	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تقديم معلومات لإعداد خطة الموارد البشرية تشمل كافة فئات الموظفين المؤهلين للقيام بأعمال الجامعة.					
.5	هناك نظام معلومات متكامل عن الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعة .					
.6	هناك نظام معلومات يمكن الجامعة من دراسة سوق العمل ومستوى الرواتب في الشركات المنافسة وإعداد خطط لها.					
.7	تقوم الجامعة بإعداد دراسات تحليلية لكفاءة وتكلفة القوى العاملة بالاعتماد على ما تقدمه نظم معلومات الموارد البشرية من معلومات.					
*** نظم التدريب والتطوير**						
.8	هناك نظام معلومات يعتمد لتدريب الموظفين بعد عملية التعيين					

9.	هناك دعم من قبل الإدارة العليا لنشاطات التدريب في الجامعة.					
10.	يتوافر في الجامعة نظام معلومات خاص بالتدريب يتم من خلاله تقييم نتائج التدريب بصفة منتظمة.					
11.	يتم إعداد وتأهيل الموظفين الجدد على استخدام نظم معلومات متوفرة ومتبعة في الجامعة .					
12.	تتم عمليات التدريب من خلال نظم معلومات متوفرة ومتبعة في الجامعة.					
13.	يتم تدريب الموظفين على نظم المعلومات الحديثة التي تنوي الجامعة استخدامها.					
14.	هناك شبكة معلوماتية في الجامعة توضح طرق وساعات ومحاور التدريب.					
*** نظم تقييم الأداء**						
15.	هناك نظام معلومات معتمد لتقييم الأداء الفردي في الجامعة.					
16.	تزود الإدارة الموظفين بنتائج تقييم الأداء من خلال نظام معلوماتي خاص.					
17.	تتم دراسة وتحليل نتائج تقييم الأداء لسنوات ماضية من خلال نظام معلوماتي خاص.					
18.	يوفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات تساعد في مقارنة نتائج الأداء بين الإدارات والأقسام المختلفة في الجامعة.					
19.	هناك نظام معلوماتي يربط منح الموظفين مكافآت أو حوافز وبين نتائج تقييم الأداء.					
20.	يشارك الموظفين من خلال آرائهم بوضع معايير تقييم الأداء في الجامعة .					

*** نظم التعويضات**						
.21	تحتاج الجامعة معلومات تفصيلية أكثر عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية، وسنوات خدمتهم لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.					
.22	تمتلك الجامعة معلومات كافية عن مستويات الإنجاز العاملين لمهماتهم بما يؤهلها لتحديد نوع المكافأة المجزية.					
.23	تعتمد الجامعة المعلومات التي يوفرها نظام تقويم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.					
.24	تهتم الجامعة بتحديث نظام تعويضاتها استجابة لمتطلبات البيئة.					
.25	تستخدم الجامعة المعلومات التي تحصل عليها من مسوحات الأجور/ الرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها.					
ثانياً: الإبداع المنظمي						
*** الإبداع على مستوى الفرد**						
.26	تتيح الجامعة أوقاتا تمكن الفرد من الإبداع غير وقت العمل الرسمي.					
.27	توفر الجامعة حوافز مادية ومعنوية للمبدع.					
.28	بيئة العمل والمناخ يشجعان الفرد على الإبداع.					
.29	يشعر الفرد بالاطمئنان واحترام الذات.					
.30	تتوافر لدى الفرد الخبرة الكافية لحل مشكلات العمل.					
*** الإبداع على مستوى الجماعة**						
.31	يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة.					
.32	تميل الجماعة حديثة التكوين إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة.					

33.	يتيح نظام العمل في الجامعة المجال للعمل بروح الفريق الواحد وتظافر جهود الأفراد المبدعين كجماعة.					
34.	الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.					
*** الإبداع على مستوى المنظمة**						
35.	تعمل الجامعة على بناء قدرات العاملين من خلال التعلم والتدريب.					
36.	الأنظمةالجامعة من مرنة لغرض تسهيل العمل.					
37.	تشجع الجامعة موظفيها على تكرار المحاولة وعدم الخوف من الفشل.					
38.	تكافئ الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية ماديا.					
39.	تشجع الجامعة موظفيها على تجريب الأفكار الإبداعية وتدعمها.					
40.	تستفيد الجامعة من المشاريع السابقة لتتلافى المشاكل الممكن حصولها في التنفيذ.					
41.	تهتم الجامعة بتقوية علاقات العاملين.					
42.	يخصص نسبة من موازنة الجامعة للبحث والتطوير.					
ثالثاً: التشارك بالمعرفة						
*** خزن المعرفة**						
43.	تدرك إدارة الجامعة القيمة الثمينة للمعلومات والمعرفة.					
44.	تهتم إدارة الجامعة بمراجع وأنشطة إدارة المعرفة.					

الملحق (2)

أسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الجامعة
1.	الأستاذ الدكتور محسن مخامرة	الجامعة الأردنية
2.	الأستاذ الدكتور شفيق حداد	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
3.	الدكتور عبدالغفور الصيدي	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
4.	الدكتور فراس الشلبي	جامعة البلقاء التطبيقية
5.	الدكتور عادل سلوم	جامعة مؤتة